

(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	4～9年目を対象とした「学び続ける教員」への研修プログラムの開発 —現代的教育課題への学びを通して—
プログラムの特徴	<p>各自治体の教育委員会によって実施される教員の年次研修は、4年目以降に減少する。この時期において、学びのプロセスを経験し、「学び続ける教員」に必要な資質能力を向上する研修を行うことは重要である。</p> <p>本プログラムは、①教員が自身の教員経験をもとに自ら学ぶ内容を設定し、②現代的教育課題（特別支援教育、グローバル化に対応した教育、安全／防災教育）に関する教職大学院レベルの研修を受講し、③その学びを評価するという学びのプロセスを経験するものであり、「学び続ける教員」に必要な資質能力を向上することを目的としている。このプログラムの特徴は、単に現代的教育課題を扱った講義・演習を行うのではなく、教員資質向上指標に基づき「何を学ぶのか」を教員自身が設定し、学びを位置づけるプロセスをプログラム内に設定している点である。</p> <p>本プログラムでは、教職大学院に入学した際に単位認定を行うラーニング・ポイント制度並びに履修証明プログラムへの活用を目指して、研修の制度設計を行った。</p>

令和 2年 3月

機関名 兵庫教育大学

連携先 兵庫県立教育研修所

## プログラムの全体概要

### [プログラムの概要]

- 兵庫県立教育研修所との連携のもとで、「学び続ける教員」の育成に向けた研修を開発し、高等学校中堅教諭等資質向上研修（教育課題研修）の一つとして実践した。
- 次の2点を目標とした。1. 日頃の取組から教育課題を見つけ、新たな考え方や解決策を見出し、ふたたび実践するという「教師の学びのサイクル」を確立すること。2. 「教師の学びのサイクル」を通して、現代的教育課題について理解を深め、現場で新たな実践ができること。
- 研修は3日間で構成した。また研修に入る前に、DVDを用いた事前学習を行った（下図を参照。合わせて、共通研修において「学び続ける教員」に関する講演も行った）。
- 3日間の研修は、受講者全員に対して「学びのサイクル」の講義・演習を行う「総論」と、現代的教育課題（特別支援教育、防災教育、多文化共生）それぞれのコースに分かれて「学びのサイクル」を実践する「各論」で構成した（受講者の人数により、防災教育は開講しなかった）。

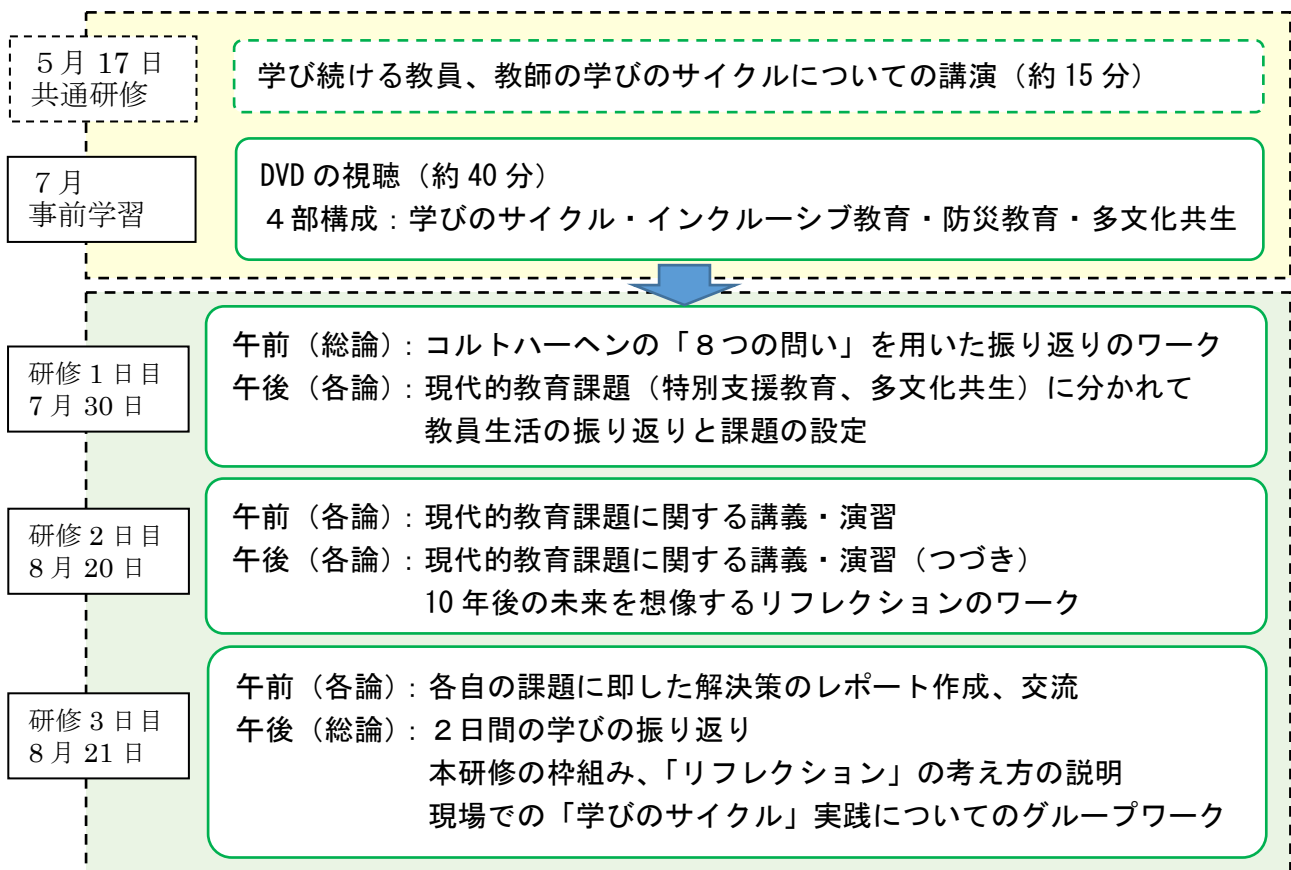


図 研修の概要

## 1 開発の目的・方法・組織

### ① 開発の目的

現代社会は、グローバル化や情報通信産業の進展、少子高齢化などの社会の急激な変化に伴い、高度化、複雑化する諸課題への対応が必要となっている。教育現場においても、その状況は例外ではなく、特別支援教育（インクルーシブ教育）、安全／防災教育、グローバル教育などの現代的な教育課題に直面している。これらの課題への対応にあたり、実践的指導力を高めるとともに、社会の急速な発展の中で、知識・技能の絶えざる刷新が必要であることから、教員が探究力を持ち、学び続ける存在であることが求められる。このような背景の中で、各自治体によって設定された教員資質向上指標においても「学び続ける教員」の趣旨の指標が定められている。本研修を実施する兵庫県の「兵庫県教員資質向上指標」においても、「自らの適性や課題に応じた研究・研修に努め、職務や教科等の専門的知識や技能の向上を図ることができる」という指標が設定されている。

本研修は、ミドルリーダーとなるべき教員に焦点化し、大学の知見をもとに「学び続ける教員」としての資質を向上させることで、喫緊の課題に対する解決の一助とすることを目的とした。特に本研修では、「学び続ける教員」の中核として、自分の経験から課題を見つけて解決するという「（経験からの）学びのサイクル」を位置づけている。その際に、「学びのサイクル」として参照したのが、コルトハーヘン（Fred Korthagen）が示している「リフレクション」のモデルである（F・コルトハーヘン編著（武田信子 監訳）（2010）『教師教育学：理論と実践をつなぐリアリスティック・アプローチ』学文社、p.54；Korthagen, F. A. J. (Ed.) (2001) *Linking Practice and Theory: The pedagogy of realistic teacher education*, Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, p.44）。教育学者コルトハーヘンは、教員のリフレクションのサイクルには、5つのプロセス（①行為、②行為の振り返り、③本質的な諸相への気づき、④行為の選択肢の拡大、⑤試み）があると述べた（ALACT モデル）。この学びのサイクルにおいて重要なことは、行為の振り返りからいかにして重要な問題に気づき、新たな見方や考え方を得て自分の幅を広げるのか（②から③のプロセスの充実）という点である（cf. 山辺恵理子（2019）「コルトハーヘンのリフレクションの方法論」学び続ける教育者のための協会（REFLECT）編『リフレクション入門：The book of reflection』学文社、pp.15-17）。単なる振り返りと対応策ではなく、「本質的な諸相への気づき」を介するところに、ALACT モデルのポイントがあると考えられる。

一方で、日々の多忙な生活の中では、教員個人が自身の実践を客観的に振り返り、そこから本質的な問題を見つけたり、新たな指導方法を構築したりすることは容易ではなく、講義やアクティブ・ラーニングの形を通じた理論的かつ協同的な研修の機会が必要になると考えられる。

しかしながら、各自治体の年次研修に着目しても、間断なく研修が整備されているとは言い難い。兵庫県においても、初任者研修から3年次研修までは整備されているが、4年目以降は5年次相当研修のみであり、中堅教諭等資質向上研修および15年次相当研修までの研修が整備されていない現状にある。さらに教員の立場に立てば、研修機会が減少する4～9年目は、初任校から異動して2校目での勤務となる時期である。当然ながら初任校とは異なる状況を経験する中で、様々な悩みや葛藤を経験する機会が多いが、この経験は自らの教員としての資質能力を振り返る重要な資源となり得るため、教員としての資質能力の向上につながる可能性がある。

以上を踏まえて、教員自身が自らの教員生活を振り返る中で教員としての資質能力の向上における課題を析出（プロセスⅠ【課題の設定】）し、その課題を解決するのに適した研修を自ら選択・受講（プロセスⅡ【教育課題に対する知識の深化】・プロセスⅢ【自己の課題解決】）した上で、その研究で得た学びを評価する（プロセスⅣ【実践方法の構築】）という学びのプロセス全体を経験する「4～9年目を対象とした『学び続ける教員』への研修プログラム」を開発する。

## ② 開発の方法

### 【「学び続ける教員像」を考える理論としての「ALACTモデル」の採用】

本プログラムでは「学び続ける教員像」について考える機会を教員に提供するとともに、省察から新たな枠組みを構築するというプロセスを「現代的な教育課題」で研修するという意図のもと研修プログラムを組織した。とりわけ本研修ではこの「学び続ける教員像」に対して、教育学者コルトハーヘンが提唱する「ALACTモデル」にのっとり、教師が日々の実践を自ら振り返り、「本質的な諸相への気づき」を踏まえて、日々の実践を改善（変革）できるための、考え方やそのための方法を3日間の研修プログラムで示した。

### 【教師教育に関わる専門家集団との連携】

受講者に「教師の学びのサイクル」を確立するにあたり、「振り返り（リフレクション）」という考え方とその方法を学んでもらうことを重視した。その際に教師教育に関する研究者の団体「学び続ける教育者のための協会」が発行した『リフレクション入門』（2019年、学文社）を参照するとともに、同団体代表と2回（初日実施前の7月17日、初日実施後の8月6日）にわたり、ウェブ会議システムを用いて研修内容に関する協議を実施し、助言を仰いだ。

### 【本研修プログラムの実施枠組み】

本研修プログラムは、令和元年度高等学校中堅教諭等資質向上研修における選択科目の一つ「教育課題研修（「教師の学びのサイクル」実施）として企画・実施した。

### ③ 開発組織

No	所属・職名	氏名	担当・役割
1	兵庫教育大学 理事・副学長	吉水 裕也	研修の企画、実施、評価の総括
2	兵庫教育大学・大学院教育実践 高度化専攻 教授	當山 清実	研修の企画、実施、評価担当
3	兵庫教育大学・大学院教育実践 高度化専攻 教授	筒井 茂喜	研修の企画、実施、評価担当
4	兵庫教育大学・大学院教育実践 高度化専攻 准教授	山内 敏男	研修の企画、実施、評価担当
5	兵庫教育大学・大学院教育実践 高度化専攻 助教	池田 匡史	研修の企画、実施、評価担当
6	兵庫教育大学・大学院教育実践 高度化専攻 助教	山本 真也	研修の企画、実施、評価担当
7	兵庫教育大学・大学院人間発達 教育専攻 講師	坂口 真康	研修の企画、実施、評価担当
8	兵庫教育大学・教員養成・研修 高度化センター 准教授	泉村 靖治	研修の企画、実施、評価担当
9	兵庫教育大学・教員養成・研修 高度化センター 助教	阪上 弘彬	研修の企画、実施、評価担当
10	兵庫教育大学・教員養成・研修 高度化センター 助教	徳島 祐彌	研修の企画、実施、評価担当
11	兵庫教育大学・I R・総合戦略 企画室 特命助教	津多 成輔	研修の企画、実施、評価担当
12	兵庫県立教育研修所・教務部長	藤原 生也	研修の企画、実施、評価担当
13	兵庫県立教育研修所・企画調査 課長	荒木 和仁	研修の企画、実施、評価、連絡調整担当
14	兵庫県立教育研修所・義務教育 研修課長	矢田 一	研修の企画、実施、評価担当
15	兵庫県立教育研修所・高校教育 研修課長	神戸 剛	研修の企画、実施、評価担当

## 2 開発の実際とその成果

### ①教育課題研修（「教師の学びのサイクル」実施）

#### ○研修の背景やねらい

高等学校中堅教諭等資質向上研修受講者を対象に、「学び続ける教員」の理念とその方法を取得させることを目的に、受講者が以下の資質を習得できる研修を企画・実施した。

- (1) 日頃の学校での取り組みから現代的な教育課題を見つけ、その課題に対する新たな考え方や解決策を見出し、ふたたび現場で実践するという「教師の学びのサイクル」を確立する。
- (2) 「教師の学びのサイクル」を通して、現代的な教育課題（特別支援教育、防災教育、多文化共生教育のうちの一つ）について理解を深め、学校現場で新たな実践ができる。

#### ○対象、人数、期間、会場、日程講師

- ・対象：令和元年度（平成 31 年度）兵庫県高等学校中堅教諭等資質向上研修受講者
- ・人数：受講者 13 名（なお本研修では「A：インクルーシブ教育と合理的配慮」、「B：持続可能な社会と学校防災」、「C：グローバル時代における多文化共生」を設定したが、Bの受講者が少数であったことから、AおよびCのみを開講した。なおAは7名、Cは6名が受講した。）
- ・期間：3日間（7月30日、8月20日、8月21日）
- ・講師：1日目午前・3日目午後：泉村（兵庫教育大学）  
1日目午後～3日目午前：坂口（兵庫教育大学）、山本（兵庫教育大学）

#### 研修の概要

日程	講座	内容
共通研修 (5月17日)	総論Ⅰ	教師のリフレクションと ALACT モデルについての講演
研修日まで	事前 課題	ALACT モデルのイメージと現代的教育課題（インクルーシブ教育／防災教育／多文化共生）の概要の動画を視聴する。
1日目 (7月30日)	午前	総論Ⅱ ①自己紹介のアクティビティを行う。②ある教室の一場面のビデオを見る。8つの問いを用いて子どもたちと教育者の意図を分析し、互いに解釈を交流する。それによって、振り返りの方法を学ぶ。
	午後	各論Ⅰ ③参加者各自、新任教員のころの経験を振り返る。④インクルーシブ教育／多文化共生に関する経験（教育的契機）を書き出す。⑤グループで互いに問いを出しあってお互いに8つの問いを用いるトレーニングをする。
2日目 (8月20日)	午前	各論Ⅱ ①インクルーシブ教育／多文化共生について、（社会背景、世界的動向、歴史的推移を含む）講義・演習を行い、次の実践を考えるための学問を学ぶ。
	午後	各論Ⅲ 講義・演習の続きと、②マクロレベルのリフレクションによって、10年後の生徒の未来を見据えつつ、そのために必要なインクルーシブ教育／多文化共生の教育を考える。
3日目 (8月21日)	午前	各論Ⅳ ①学校で取り組むべき課題についてのレポートを作成する。2日間を通して学んだ内容を振り返る。
	午後	総論Ⅲ ②ALACT モデルなど、本研修の構造の説明を行う。③リアリスティック・アプローチに関するワークショップを行う。④今後どのようにリフレクションを学校現場で同僚とともにやるのかを考える個人ワークとグループワークを行う。

## ○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）

本研修の主テーマは「教師の学びのサイクル」の確立であるが、同時に現代的な教育課題（インクルーシブ教育、防災教育、多文化共生）に関する内容も扱っている。「教師の学びのサイクル」を確立させるためには、日常の勤務における振り返り（リフレクション）が重要である。現代的な教育課題に関する自身の振り返りを踏まえ、「教師の学びのサイクル」を理解し、構築できるように、以下のように3日間の研修プログラムを構想し、実施した。

### 1. 自分の「前提」を疑うための活動に時間を割く

→ALACT モデルに関して「行為の振り返り」から「本質的な諸相への気づき」へと至る過程を重点的に行う（1日目）

### 2. 社会背景、世界的な視野、歴史背景を踏まえたリフレクションをする（マイクロレベルのリフレクションとマクロレベルのリフレクション、日々の実践の視点と広い時間的・空間的な視点を往還する）（大学院レベルの研修）

→世界的な動向／歴史的な背景を踏まえた上で自分の実践を振り返り、これから学校で取り組むべき課題とその解決方法を構想する（2日目）

### 3. 校内で同僚とともにリフレクションを続けていくための力量を形成する

→個人のリフレクションのサイクルを確立するとともに、勤務校の教員間でリフレクションをするための方法を構想する（3日目）

○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

### 研修の細案<sup>1</sup>

#### 0. 全体での講演および事前学習

研修項目	時間数	目的	内容、形態、使用教材、進め方等
(5月17日) 総論Ⅰ		教師の学びのサイクルを知る。	教師のリフレクションとALACTモデルについての講演 (高等学校中堅教諭等資質向上研修受講者全員を対象)
7月 事前学習	1	○ALACTモデルおよび現代的 教育課題に関する 概要を理解する。	<p><b>【内容】</b> ALACTモデルのイメージと現代的教育課題（インクルーシブ教育／防災教育／多文化共生教育）の概要 (1つ約5～10分、計40分程度)</p> <p><b>【実施形態】</b> 講義形式（個人学習：DVDの視聴）</p> <p><b>【使用教材】</b> 事前学習用DVD教材「平成31年度中堅教諭等資質向上研修 教育課題研修（「教師の学びのサイクル」実践）」</p> <p><b>【進め方および留意事項】</b> <b>1. DVDの視聴</b> ■選択する講座のチャプターだけでなく、可能な限り他の講座のチャプターを視聴するように促す。</p>

<sup>1</sup> 本研修の開発にあたっては、主に、学び続ける教育者のための協会（REFLECT）編；坂田哲人・中田正弘・村井尚子・矢野博之・山辺恵理子著（2019）『リフレクション入門：The book of reflection』学文社と武田信子・金井香里・横須賀聡子編著（2016）『教員のためのリフレクション・ワークブック：往還する理論と実践』学事出版を参照した。



1. 1日目（7月30日）

研修項目	時間数	目的	内容、形態、使用教材、進め方等
7月30日 午前 総論Ⅱ	2	<p>○自分の振り返りの特徴をつかむ。</p> <p>○子どもの視点で振り返るトレーニングをする。</p> <p>○「8つの問い」を用いて探る方法を学ぶ。</p> <p>○他の受講者の解釈を聞き、お互いの気付きが異なっていること、自分の視点がある一つの見方であることを学ぶ。</p>	<p><b>【内容】</b>                      コルトハーヘンの「8つの問い」を用いた振り返りのワーク</p> <p><b>【実施形態】</b>                      講義形式（グループ学習）</p> <p><b>【使用教材】</b>                      中学校の新任教員の席替えの場面を10分程度切り取ったビデオ。</p> <p><b>【進め方およびその留意事項】</b>  <u>1. 自己紹介アクティビティ</u>                      （1）好物を当てよう                      （インクルーシブ・グローバルを混ぜた）7人、6人のグループA・Bに分かれる。一人がジェスチャーで好きな食べ物を示し、他のメンバーが予想して当てる。当たったら（あるいは出てこなさそうな時は時間を切って）、「～が好きな○○です」と自己紹介をしてもらう。                      （2）他己紹介をしよう                      AグループとBグループがお互いに向かい合う。Aグループの全員に、順に右隣の人を「～が好きな○○さんです」と他己紹介をってもらう。次にBグループの人に他己紹介をってもらう。</p> <p><u>2. ビデオを用いた「8つの問いの演習」</u>                      （1）ビデオを見て、自由に感想を出す                      10分程度のビデオを見て、各グループで自由に感想を出す。各グループで出てきた感想について、全体で共有する。                      （2）「8つの問い」を用いてビデオの教師を分析する。「8つの問い」の簡単な説明（振り返りの窓となることなど）をし、ワークシートを用いてあらためてビデオの教師の活動を分析してもらう。個人でワークシートを埋めたら、グループでお互いの解釈を交流する。その後、いくつかのグループに話し合ったことを共有してもらう。</p>
7月30日 午前（続き） 総論Ⅱ			
7月30日 午後 各論Ⅰ	3	<p>○各講座<sup>2</sup>にて、インクルーシブ教育／多文化共生に関する経験を書き出す方法を学ぶ。</p>	<p><b>【内容】</b>                      現代的な教育課題（インクルーシブ教育、多文化共生）に分かれて教員生活の振り返りと課題の設定</p> <p><b>【実施形態】</b>                      講義および演習形式（グループ学習）</p> <p><b>【進め方およびその留意事項】</b>  <u>1. 新任教員のころの振り返り</u>                      ワークシートを用いて、新任教員のころのエピソードを出してもらう。</p>

<sup>2</sup> 受講者は、「A：インクルーシブ教育と合理的配慮」、「C：グローバル時代における多文化共生」の2つの講座から1つ選択している。

<p>7月30日 午後(続き) <b>各論 I</b></p>		<p>エピソードをグループで共有する(何名か全体で発表してもらう)。</p> <p><b>2. <u>インクルーシブ教育/多文化共生に関する経験を書く</u></b> ワークシートを用いて、自分の心に残っている体験を書き出す。</p> <p><b>3. <u>8つの問いを用いて、グループでエピソードを掘り下げる</u></b> ワークシートを用いて、それぞれが書き出したエピソードをグループで聴き合う。一人が話し手、一人が聞き手、一人が書き手となる。8つの問いを用いて、それぞれのエピソードを掘り下げる。</p>
<p>午後(続き)</p>	<p>○1日目の内容の振り返りとまとめをする。</p>	<p><b>【内容】</b> 個人の振り返りおよびグループでの振り返り</p> <p><b>【実施形態】</b> 講義形式(個人活動、グループ学習)</p> <p><b>【進め方およびその留意事項】</b> <b>1. <u>ワークシートを埋め、今日の振り返りを行う。</u></b></p>

2. 2日目 (8月20日)

研修項目	時間数	目的	内容、形態、使用教材、進め方等
8月20日 午前 各論Ⅱ	2	○インクルーシブ教育／多文化共生に関する世界的な動向・歴史的な背景、それぞれのニーズに即した学問知を学ぶ。	<p><b>【内容】</b> 現代的教育課題に関する講義・演習</p> <p><b>【実施形態】</b> 講義および演習形式（個人学習）</p> <p><b>【進め方およびその留意事項】</b> <u>1. 講義・演習</u> 現代的な教育課題の社会背景、世界（日本）の全体的な動向と歴史的な背景は適宜取り入れるようにする。</p>
8月20日 午後 各論Ⅲ	3	○インクルーシブ教育／多文化共生に関する大きな動向と自分の実践を重ね合わせて振り返る方法を学ぶ。 これから自分の学校でどのような実践ができるかを構想する。	<p><b>【内容】</b> 現代的教育課題に関する講義・演習（つづき） 10年後の未来を想像するリフレクションのワーク</p> <p><b>【実施形態】</b> 講義および演習形式（個人学習、グループ学習）</p> <p><b>【進め方およびその留意事項】</b> <u>1. 講義・演習</u> 午前中の内容の続き</p> <p><u>2. マクロレベルのリフレクション</u> ワークシートを使って、10年前の過去を思い返すリフレクションを行う。その後、ワークシートを使って、10年後の未来を予想する。さらに、10年後の日本社会においてインクルージョン／多文化共生がどのように展開されているのかを想像するワークを行う。</p>

3. 3日目（8月21日）

研修項目	時間数	目的	内容、形態、使用教材、進め方等
8月21日 午前 <b>各論Ⅳ</b>	2	○各講座で、2日間のワークを踏まえて、2019年中に自分（自校）で取り組むことについて考える（レポート作成）。	<p><b>【内容】</b> 各自の課題に即した解決策のレポート作成</p> <p><b>【実施形態】</b> 演習形式（個人学習、グループ学習）</p> <p><b>【進め方およびその留意事項】</b></p> <p><b>1. これから自分の学校で行う実践について考える</b> （ワークシートを使って）個人で自分の実践的な課題を設定する。その課題に対して、どのようにインクルーシブ教育／多文化共生の取り組みができるのかについて考える。</p> <p><b>2. 2019年中に自校で取り組むことについて考える（レポート作成）</b> 各自でどのようにインクルーシブ教育／多文化共生の取り組みをできるのかについてレポート作成を行う。出来上がったレポートはグループで検討する。 その後、今回考えたレポートについて振り返りを行う。</p>
8月21日 午後 <b>総論Ⅲ</b>	3	○他講座の受講者とグループワークを行い、研修全体での学びの共有を行う。 今回の研修のモデル(ALACTモデルやコア・リフレクシオンなどの考え方を学ぶ。 ○今後、校内研修などでリフレクシオンを進める方法を構築する。	<p><b>【内容】</b> 2日半の学びの振り返り 本研修の枠組み、「リフレクシオン」の考え方の説明 現場での「学びのサイクル」実践についてのグループワーク</p> <p><b>【実施形態】</b> 講義形式（個人学習、グループ学習）</p> <p><b>【進め方およびその留意事項】</b></p> <p><b>1. グループワーク①</b> 初日のグループを作り、3日間のインクルーシブ教育／多文化共生での学びについて、共有する（構造化→焦点化）。 ・3日間の振り返り ・個人ワーク（ワークシート） ・グループワーク ・全体で共有</p> <p><b>2. グループワーク②「皆さんは、これからどのようにリフレクシオンを進めていきたいか？」</b> ・個人ワーク（ワークシート） ・グループワーク ・全体で共有</p> <p><b>3. 小文字の理論の解説</b> ワークショップで、受講者が記入したことが小文字の理論であると解説する。 ・個人ワーク（ワークシート）</p>

## ○実施上の留意事項

### 【受講者確保】

受講者の確保の観点から、兵庫県立教育研修所が主催で実施する法定研修（高等学校中堅教諭等資質向上研修）の中に本研修を選択科目の一つとして位置づけるとともに、兵庫県の地理的条件を考慮し、アクセスがしやすい神戸市（神戸市産業振興センター）で実施した。その結果、神戸市やその近隣の市に勤務する教師が受講した。

## ○研修の評価方法、評価結果<sup>3</sup>

### 【評価（効果）の方法】

#### ■受講者に対して

研修前（1日目）および研修後（3日目）に研修プログラムに対する評価や受講者の資質能力に関する設問を設定したアンケート（「事前アンケート」、「事後アンケート」）を実施した。加えて、研修後（3日目）に研修プログラムに対する評価などを問うたインタビュー（半構造化面接法）を実施した。本プログラムの受講者は13名であったが、それぞれの調査に同意が得られた受講者は、事前／事後アンケートが12名（うちインクルーシブ教育6名、多文化共生6名）であり、インタビューが8名（うちインクルーシブ教育3名、多文化共生5名）であった。なおインタビューは、3日間の研修プログラムの講義・演習では登壇しなかったがプログラムの開発と実施に携わった者4名が担当した。

#### ■講師（総論担当1名、インクルーシブ教育と多文化共生の各論担当各1名）に対して

すべての研修プログラムの終了後（3日目）に、研修全体を振り返ることを目的としたグループ・インタビュー（非構造化面接法）を実施した。なおインタビューは、3日間の研修プログラムの講義・演習では登壇しなかったがプログラムの開発と実施に携わった者4名が担当した。

#### ■検証方法

アンケートとインタビューを通じて得られたデータについて、講師側と受講者側の研修プログラムに対する認識について、「(a) すぐに解決策を求める「反省」と、学び続ける教員の「リフレクション」の違いを自覚すること」、「(b) 社会背景、世界的な視野、歴史背景を踏まえてリフレクションをすること」および「(c) 個人で／同僚とともにリフレクションを続けていくこと」の3つの観点から整理する。

### 【評価（効果）の結果】

第1に、(a)すぐに解決策を求める「反省」と学び続ける教員のための「リフレクション」の違いを自覚することの観点からは、次の分析結果が挙げられる。まずは、講師側の認識として、1日目の研修だけだと受講者に学び続ける教員のリフレクションの趣旨が伝わっていなかったが、3日間の研修全体を通すとその趣旨は伝わっていたという認識が抱かれていたという点と、2日目のワークにおいて、受講者が困難を抱いていた様子があったが、それは、むしろ普段行っていないリフレクションを受講者に意識させるという意義があったという認識が抱かれていた点が挙げられる。次に、受講者側の認識として、研修プログラム全体の中での学び続ける教員のリ

<sup>3</sup> ここでの「研修の評価方法、評価結果」については、次の論文において分析・検討したものを要約して掲載している。Sakaguchi, Masayasu, Seisuke Tsuda, Masafumi Ikeda, Shinya Yamamoto, Yuya Tokushima, Hiroaki Sakaue, Yasuji Izumimura, 2020, "A Study of the Development and Implementation of the Graduate-Level Teacher Training: In Collaboration with the Prefectural Programme", The Local Organizing Committee of the 8<sup>th</sup> Japan-China Teacher Education Conference ed., *Proceedings of the 8<sup>th</sup> Japan-China Teacher Education Conference*, pp. 1-14.

フレクションの位置づけが研修最終日の3日目にならないと理解できないというプログラムの構造に対して、3日目を迎えるまでは不安を抱いていたものの、最終的には、研修プログラムの趣旨を理解できたという認識が抱かれていた点と、研修プログラムで取り上げた学び続ける教員のリフレクションは単なる振り返りとは異なるという認識が抱かれていた可能性がある点が挙げられる。

第2に、(b)社会背景、世界的な視野、歴史背景を踏まえてリフレクションをすることの観点からは、次の分析結果が挙げられる。まずは、講師側の認識として、研修プログラムで取り上げた現代的教育課題（インクルーシブ教育と多文化共生）が、教員が普段考えることがあまりないテーマであり、1つの解決策が出せないテーマであったため、学び続ける教員のリフレクションとして深める題材として適切であったという認識が抱かれていた点と、社会背景、世界的な視野や歴史背景を意識させながら、現代的教育課題を取り上げたことにより、リフレクションにとって重要となる自らを俯瞰的（メタ的）に見る視点が提供されたという認識が抱かれていた点が挙げられる。次に、受講者側の認識として、1つの解決策が見いだせない現代的教育課題の講義・演習を通じて、学び続ける必要があるという認識が抱かれていた点、学び続ける教員のリフレクション（総論）と現代的教育課題（各論）の学びにはつながりがあるという認識を抱いていた点、ならびに、受講者が主体となる演習形式に時間が割かれたことは、リフレクションを題材とする上で適切であったという認識が抱かれていた点が挙げられる。

第3に、(c)個人で/同僚とともにリフレクションを続けていくことの観点からは、次の分析結果が挙げられる。まずは、講師側の認識として、様々な教科背景を持つ教員同士でリフレクションを行った経験が、多様な視点を持つことの大切さに気付くきっかけとなり、個人で行うリフレクションに加えて、同僚とともにリフレクションをする利点を学ぶことにつながった可能性があるという認識が抱かれていた点が挙げられる。次に、受講者側の認識として、少人数の講習であったことが、結果的に各自の意見の表出や演習活動のやりやすさに繋がったという認識が抱かれていた点、多様な人々の意見を聞く機会について肯定的な認識が抱かれていた点、ならびに、今回の研修プログラムの内容が教育現場で役に立つものであるという認識が抱かれていた点が挙げられる。

## ○研修実施上の課題

### 【3つの講座（各論）の選択にあたって】

研修プログラムの実施にあたっては、「A：インクルーシブ教育と合理的配慮」、「B：持続可能な社会と学校防災」、「C：グローバル時代における多文化共生」の3つの講座（各論）を開発し、受講者を募集した。しかしながら、「B」を受講したいという受講者は少数であるがいたものの、各論で行うワークの関係もあり、「B」は開講することができなかった。また、受講者の中には「A」と「C」の講座の選択に悩む者もいた。本研修では、これらの講座の中から1つしか選択することができなかったため、他の講座の内容を知りたいと希望する受講者も少なからずいた。今後は、他の講座の内容を知ったり、あるいは短時間であるものの受講したりできる時間や機会を設定する必要があると思われる。

### 【3日間の日程について】

1日目（7月30日）と2、3日目（8月20日、8月21日）の間で、3週間程度の期間が空いていた。結果として、受講者の中には、1日目に「リフレクション」を十分に理解できないまま一定の期間を過ごすものもいたように思われる。このような研修の日程が受講者に不満をもたらすのか、それとも「わからない期間」が受講者の思考を促すのかについては検討する必要がある。しかしながら、本プログラムの反省点として、3日間がこのような日程であることを考慮した研修を構成すべきであったことが挙げられる。

**【小学校・中学校の教員に対して行うために】**

本プログラムでは、研修3日間の受講者の確保が大きな課題であった。そのため、該当する教員が合計3日間以上を取らなければならない「高等学校中堅教諭等資質向上研修」の選択研修に位置づけて実施した。しかしながら、本研修の目的を達成するためには、小学校・中学校の教員を対象とした研修としても広げていく必要がある。そのために、公開講座として開催したり、小学校・中学校の中堅教諭等資質向上研修の一つとして実施したりするなど、本研修の展開の仕方を検討することが今後の課題である。

### 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)

#### 連携を推進・維持するための要点

##### 【責任担当者間の綿密な連絡調整】

連携は組織で行い、多くの関係者が携わることになるため、連絡担当者間での綿密な連絡調整が最も重要になる。行政組織としての兵庫県立教育研修所と、研究機関としての大学では、指示命令系統や組織風土に違いがあるため、担当者間で意思疎通を図り、齟齬のないように努めることが必要である。

また、行政機関は、担当者が1年で異動になるような事例も多いため、次年度の担当者に確実に引継ぎが行われるような文書を残していくことも重要である。

##### 【丁寧なスケジュール調整と目的に合わせた会議の設定】

同教育研修所と大学では、業務の繁忙期に違いがあるため、事前にスケジュールを確認し、早目に調整を行うことが必要になる。また、会議を目的ごとに組織し、目的に合わせて参加メンバーを変えることも重要である。たとえば、組織としての合意をするための会議と、研修を作り上げていくための検討会議では、話し合う内容が違う。よって、代表者が参加する会議と、担当者だけで時間をかけて話し合う会議という大きな会議と小さな会議を分けることで、スムーズな進行が可能になる。

##### 【長期的な連携を見据えた無理のない連携と受講者の確保】

これからの時代において連携して研修を行うことは、大変重要な取組であるので、互いが疲弊するような連携の方法は、避ける方が望ましい。よって、できるだけ現在実施している研修の体制を生かす方法を模索した。今回は、もともと研修の少ない時期における新たな取組として4年目から9年目の教員を対象とした研修を開発したが、受講者の確保の観点から、同教育研修所が実施する法定研修（高等学校中堅教諭等資質向上研修）の中に本研修を選択科目の一つとして位置づけて試行実施した。このことによって、本格実施を始めるまでの期間、無理なく継続的に実施することが可能になった。

また、受講者の選択しやすい期間（7月後半～8月）や、アクセスがしやすい神戸市（神戸市産業振興センター）で実施した。その結果、神戸市やその近隣の市に勤務する教師が受講した。

##### 【その他】

今春、同教育研修所の所員の大幅な異動が生じたため、4月から研修のコンセプトを再度確認するとともに、連携による研修講座の初めての立ち上げに際し、密な連携を心掛けた。また本年度より交流人事で大学に赴任した教員が同研修所での勤務経験があったことから、同研修所が実施する研修の状況に関してもスムーズに把握することができた。

#### 連携により得られる利点

##### 【大学側の利点】

学校現場の教員の現状を直接感じ取ることができ、教員の課題や強みを理解する機会になった。大学院には、実務家教員が勤務しており、教員の全体像やベテラン教員の様子は当然把握できている。しかし、今回の研修のように教員の個別の状況を知る機会は少ない。特に、現在、学校現場での教員の年齢構成の偏りから、様々な問題を背負うことになっている10年程度の経験年数を経た若手～中堅の教員の実態を知る機会は貴重で、今後大学で実施する授業や研究、その他の研修に反映できる経験となった。



### 【教育研修所側の利点】

教育研修所は、現在、教員の資質向上のために様々な研修を実施しているが、教育を含めた様々な学問の最新の研究成果をもたらす大学の知見によって、さらに教育研修所の研修を高度化することができる。それによって、変化の激しい時代を生き抜く子どもたちを指導する教員にとって、より有効な研修にすることができる。

また、研修を大学と共同で開発することで、教育研修所の指導主事は新たな刺激やヒントを得て、研修の改善に生かすことができる。

### 【その他】

ラーニング・ポイント制度の構築に向け、大学院レベルの高度な研修に対する受講者のニーズを調べることができた。

### 今後の課題等

今回、4年目から9年目を対象にした研修を開発したが、10年目以降20年目までの中堅と呼ばれる教員が、中堅教諭等資質向上研修を終えた後に学び続けるための研修を開発していく必要がある。また、教員研修の高度化推進のために、高等学校の教員だけでなく、小学校・中学校の教員を対象にした研修の試行も行う必要がある。

## 4 その他

### [キーワード]

ALACTモデル、リフレクション、8つの問い、若手教員、学び続ける教員  
現代的教育課題、多文化共生、インクルーシブ教育、防災教育、  
参加型、対話、経験学習、DVD

### [人数規模]

※「本事業の研修対象者として1日でも参加した人数の総数を次の記号の中から選ぶこと。補足事項があれば、( ) 内にご記入すること。

A. 10名未満    **B. 11～20名**    C. 21～50名    D. 51名以上

補足事項 ( 関連したミニ講義を140名程度に実施 )

### [研修日数(回数)]

※「受講者が何日間(又は何回)の研修を受講したかを次の記号の中から選ぶこと。補足事項があれば、( ) 内に記入すること。

A. 1日以内    B. 2～3日    **C. 4～10日**    D. 11日以上  
(1回)    (2～3回)    (4～10回)    (11回以上)

補足事項 ( 中堅教諭等資質向上研修の選択研修としては3日間の研修であったが、本プログラムでは共通研修における講演を含めて4日間の受講としている )

【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	国立大学法人兵庫教育大学	
所在地	〒673-1494 兵庫県加東市下久米942-1	
事務担当者	所属・職名	大学改革推進室・副課長
	氏名（ふりがな）	長畠 孝治 (ながはた こうじ)
	事務連絡等送付先	〒673-1494 兵庫県加東市下久米942-1
	TEL/FAX	0795-44-2337 / 0795-44-2011
	E-mail	office-daikai-r@ml.hyogo-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	兵庫県教育委員会（兵庫県立教育研修所）	
所在地	〒673-1421 兵庫県加東市山国2006-107	
事務担当者	所属・職名	兵庫県立教育研修所企画調整課・課長
	氏名（ふりがな）	荒木 和仁 (あらかい かずひと)
	事務連絡等送付先	〒673-1421 兵庫県加東市山国2006-107
	TEL/FAX	0795-42-3103 / 0795-42-3449
	E-mail	Kazuhito_Araki@pref.hyogo.lg.jp