

(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 | 教職大学院と教育委員会の連携・協働による入学前ミドルリーダー育成プログラムの開発 |
| プログラムの特徴 | <p>本学は今まで、山口県教育委員会や県内各市町教育委員会との連携・協働により、教員養成の充実深化に努めるとともに、現職研修プログラムの高度化、計画的で継続的なミドルリーダーの育成に取り組んできた。その上で、ミドルリーダーには、「探けん（検）・発けん（見）・放つとけん」姿勢をもち、組織運営や学校経営の現状を正しく見極めること、見えにくい課題をあぶり出すこと、その解決に自ら立ち向かうこと、他者を巻き込むこと、組織内の役割分担、連絡調整や同僚に対する指導助言や支援ができること、そして、豊かな人間関係を築き、組織を前向きに元気づけることが求められると考えてきた。</p> <p>そこで、本プログラムでは、期待するミドルリーダー像をもとに、教職大学院が、若手教員の自主的・自発的研修意欲を生かした通年・連続・積み上げ式のみドルリーダー育成セミナーを実施し、課題探究やネットワーク形成を行わせることをとおして、ミドルリーダーとしての資質向上や職能発達を支援しようとした。その際、「山口県教員育成指標」や教職大学院科目との整合や連動を意識し、山口県における教育課題解決や教職大学院科目としての質保証につながる教員研修モデルカリキュラムとなるよう開発してきたものである。</p> <p>教職大学院は、月1回（計10回）の週休日、通年・連続型でミドルリーダー育成セミナーを実施した。「若手（自立・向上期）」～「中堅（充実期）」の現職教員（教職大学院学部卒院生も聴講生として受講させる）を参加させ、課題解決に向けた探究やネットワーク形成を行うことをとおして、ミドルリーダーとしての資質向上や職能発達を支援してきた。</p> <p>また、新型コロナウイルスの感染拡大に伴い、「ニューノーマル」に求められる研修形態の工夫改善を行い、対面・オンライン・ハイブリッド型の研修スタイルも試行してきた。</p> <p>加えて、教員の資質能力向上、職能開発支援を図る上では、教員一人一人の主体的学びが適正に評価され、次のステップや学びに有効に働く仕組みづくりが必要と考え、ラーニングポイント制導入や環境整備に資する試行実践として取り組もうとしてきた。</p> <p>新型コロナウイルス感染拡大の中で、プログラム開発はまだまだ途上にあるが、現在までの開発の一端を具体的に報告する。全国各地の大学や教育委員会による教員研修の活性化に寄与できれば幸甚である。</p> |

令和3年3月

機関名：山口大学

連携先：山口県教育委員会

I 開発の目的・方法・組織

1. 開発に対する本学の思い（背景や問題意識）

(1) 学校が抱える教育課題や学校を取り巻く環境の変化とミドルリーダー育成への期待

社会の急激な変化の中で、子ども、家庭や地域の有り様も大きく様変わりしている。学校が抱える教育課題も多様化・複雑化・高度化し、教員には専門的知識や技能に加えて幅広く豊かな経験や人間性が求められる。そこで、学校現場が永年培ってきた教員文化や教員としてのあり方を初任者や若手教員に継承するとともに、時代に即した教員文化を主体的に創造させていくことが必要となる。しかし、その継承や支援を担い、学校の教育活動を中核として推進すべき中堅教員層は薄くミドルリーダーも育ちにくい。学校組織を活性化し、高い指導力を有した上で組織運営にも力を発揮できるミドルリーダーの育成は急務である。

山口県教育委員会は、「山口県教員育成指標」の中で「中堅（充実期）」教員に求められる資質能力（目標行動）を「専門分野の力を伸ばすとともに、身に付けた高い専門性を生かし、ミドルリーダーとして学校運営の一翼を担う」と示している。しかし、これらの資質能力はそのステージを迎えた段階で身につけるべきものではない。「若手（自立・向上期）」の段階から教育指導に必要な実践的指導力の獲得と並行して身につけさせる必要がある。

加えて、特に「初任（採用時）」から「若手（自立・向上期）」段階にある教員自身が、「育成指標」を「自分ごと」として捉え、自ら「目指す教員像」として描き、追い求める中で初めて意味あるものとなる。

本学は、地域における教員養成・研修機能を中核として担う総合大学としての使命と責任を深く自覚し、教員研修や地域貢献機能の向上に努めている。山口県教育委員会と連携・協働し、研修体系や「山口県教職員人材育成方針」を共有し、「山口県教員育成指標」の「中堅（充実期）」が求める資質能力や目標行動を求めて、ミドルリーダー育成プログラムの開発を行っている。

(2) 教員のキャリア形成を支える制度、連動する教員研修の仕組みや環境づくりへの期待

教職キャリアを通じた職能開発には、教員一人一人の主体的「学び」が適正に評価され、次のステップや「学び」に実効的に仕組みづくりが必要である。大学や教職大学院には、教員の多様な研修ニーズに応じた大学院相当の学習機会提供、教員の資質能力の向上や学校・地域の教育課題の解決に向けた積極的支援が求められる。現在、各地で「履修証明制度」や「ラーニングポイント制」の検討や導入が進むが、本学も同様に具現化する時期である。

本学は、教職大学院を平成28年度に開設した。以来、学部卒業後、より実践的な指導力を身につけ、新しい学校づくりを牽引できるヤングリーダー、地域や学校において指導的役割を果たし確かな指導理論と優れた実践力・経営力を身につけたスクールリーダー、ミドルリーダーを輩出してきた。今後は教職大学院の一層の充実を図るためにも、「ラーニングポイント制」に着目した仕組みや環境づくりに取り組んでいく。そこで、実施するミドルリーダー育成プログラムを「入学前試行プログラム」と位置づけ、導入に必要な仕組みや環境整備について検討した。

(3) 入学前プログラムのカリキュラム開発への期待

今までの教員研修事業の中で、研修行事自体が受講生にとって学校現場の課題を子どもや教員が目線から省察する貴重な機会となること、特に現職教員は「問題」「課題」を自分自身とつなぐ意識が強く、研修テーマを子どもの目線、教員の視点から見つめ、自己課題をより鮮明にしていること等を掴んできた。入学前のインプット、アウトプットできる環境、ステップアップできる機会が以後の学修や成果還元に必要なこと、実効性高い入学前プログラムが教職大学院進学後の学修効果を上げること等も念頭に、「ラーニングポイント制」の意義や効果を検討している。

また、山口県や地域が抱える教育課題は多岐にわたり、全国的共通課題の解決に加えて、地域特有の課題解決にもリーダーシップが発揮できる人材育成が求められる。教職大学院は

大学・教育委員会・学校の連携・協働のハブ的存在として、地域における教育課題解決のコンサルタント機能を果たすべきであり、本年度も地域開催（地域巡回・県域開放）を検討した。実際には新型コロナウイルスの感染拡大に伴い実現しなかったが、その意義や有効性をふまえ今後もカリキュラム開発を継続していく。

一方、入学前プログラムとしての教育内容に関しては、特にミドルリーダー育成という目的から、「育成指標」の「中堅（充実期）」で示される区分内容との整合、受講者が「育成指標」を「自分ごと」として捉える意識の醸成、教職大学院としての質（教育水準）保証や個人・集団による省察の充実が必要と考えてきた。入学前プログラムたる性格をふまえ、教職大学院科目としての質を保証できるカリキュラム研究に努めている。

(4) 教員（若手教員）の現状をふまえた資質能力向上への期待

新「学習指導要領」は、子どもたち一人一人に「生きる力」を育成するために、各教科等において「資質・能力の三つの柱」を示している。実際の社会や社会の中で生きて働く「知識及び技能」、未知の状況にも対応できる「思考力、判断力、表現力等」、学んだことを人生や社会に生かそうとする「学びに向かう力、人間力等」は、主体的・対話的で深い学びの視点からの授業改善とカリキュラム・マネジメントを求めている。これらを育てる教員自身がこれらの資質能力を有することは必須であろう。新たな教育課題への対応、情報の活用、知識の構造化等の力や教員各自のキャリアステージに応じて資質能力を高め続けようとする自主的・自発的力量を求められる。

とかく、「受け身傾向」、「マニュアル頼み型」と称されやすい若手教員一人一人が、不易・流行に求められる資質能力を、社会や教育を取り巻く変化を的確に掴みながら、教職キャリアを通じて自ら高め、自ら学び続ける主体性を身につけていけるような研修スタイルや受講生集団のあり方の研究は避けて通れない。受講生（現職教員）の自主的・自発的姿勢や研修意欲を高める研修プログラムのあり方について研究・開発してきた。

(5) これまでの連携・協働を生かし、一層の拡充に対する思い

本学教育学部と山口県教育委員会、山口市教育委員会は、平成 17 年に「山口大学教育学部・山口県教育委員会・山口市教育委員会の教育連携推進協議会要綱」を定め、教員養成や研修にかかる協議会の設置、各機関実施事業の報告、次年度協働事業の計画や実施等を行ってきた。

人事交流面でも山口県教育委員会から本学（教育学部・教育学研究科）に期限付きで派遣される教員（交流人事教員）の採用が進み、平成 18 年度に 1 人採用されて以降、現在は 3 人に増員され、日常的な研究協議や情報・意見交換が積極的に行われている。

教職大学院についても、開設の構想・準備段階から緊密な連携がなされ、制度設計、環境整備、対外交渉、人事措置等様々な面で格段の支援を得てきた。教職大学院への現職教員派遣では、連携・協働の結果、関係市町教育委員会や学校等との折衝や調整もスムーズに進み、有能有望な現職教員院生の派遣を得ている。

また、平成 17 年度以降は、「ちゃぶ台方式による協働型教職研修計画（ちゃぶ台プログラム）」に取り組み、教職志望学生・大学教員・現職教員・教育行政担当者・教育関係者等との協働による教員養成・教員研修事業の活性化を図ってきた。ここでも山口県教育委員会とは緊密に連携・協働し、特に人材育成・教員研修のベクトル共有に努め、（独）教員研修センターや（独）教職員支援機構の委託事業等も共に開発してきた。

現在、大学と教育委員会の連携・協働による教員の養成・採用・研修の一体的取り組みが強く求められており、今後より一層の拡充を期して、本プログラムも連携・協働して開発してきた。

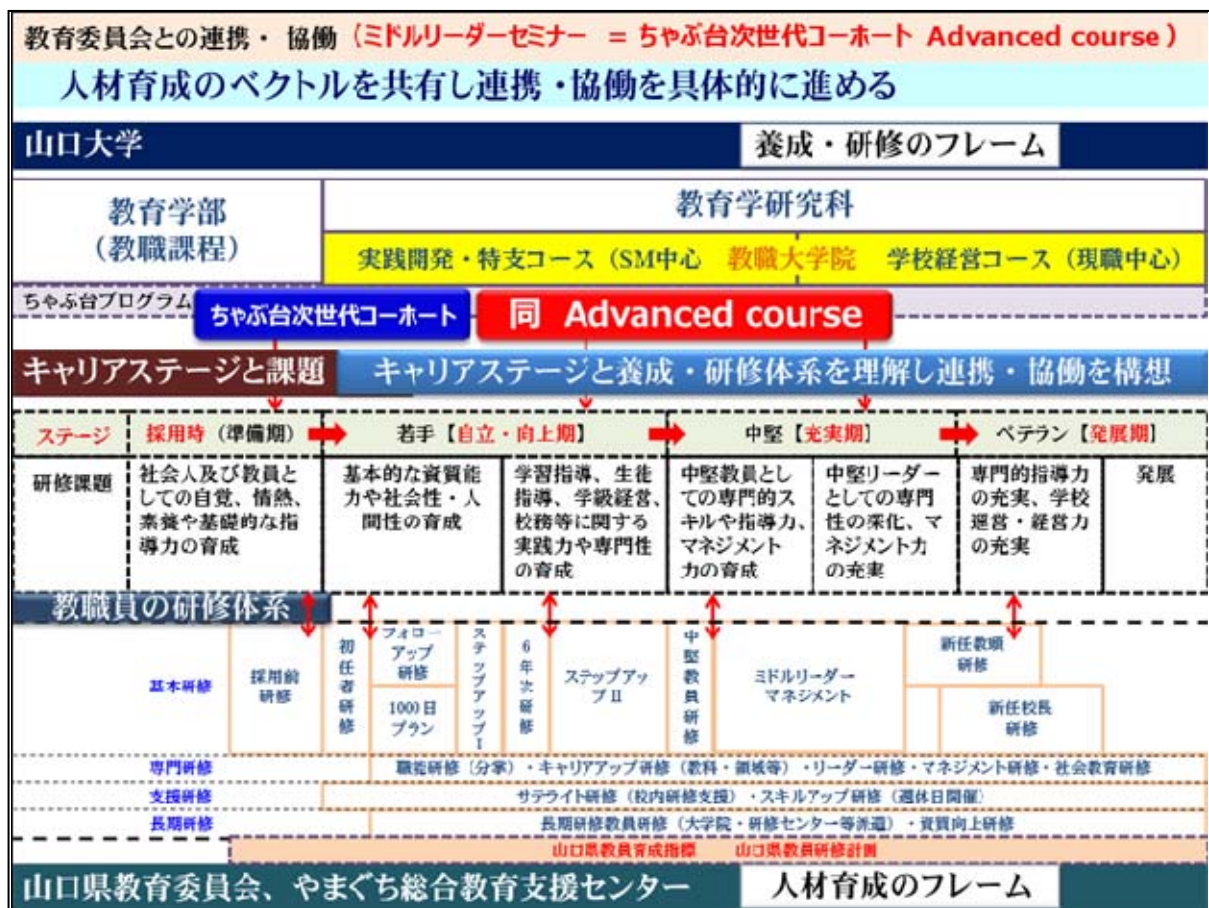


図1 本学と県教委のつながり(キャリアステージと研修体系)



図2 ミドルリーダーセミナーの位置づけと構想

2. プログラム開発の目的

教職大学院は、「1. 開発に対する本学の思い（背景や問題意識）」をもとに、2つの目的によるプログラム開発を行う。

プログラム開発の前提・教育の現状、課題とミドルリーダー（人材）育成の意義や重要性

- ・教職キャリアを通じた職能開発を支える仕組みづくりへの期待
- ・本年度事業の成果と課題をふまえた継続的研究への決意

目的①

- ・学校課題、地域課題や今日的教育課題の組織的解決を牽引できるミドルリーダー育成プログラムを開発する。
- ・山口県教委との連携・協働と「育成指標」を重視した実効的人材育成プログラムを開発する。

目的②

- ・ラーニングポイント制導入に向けた入学前プログラムとして、教職大学院科目としての質（教育水準）を保証できるカリキュラムや今後の環境整備（仕組みや必要事項）について研究する。

3. プログラム開発の全体構想

本事業では、目的①について、A「学校・地域課題等の解決を牽引できるミドルリーダー育成研修の実施」を、目的②について、B「入学前プログラムとしてのカリキュラム検討や環境整備の試行」にアプローチすることとした。開発構想を示す。

(1) A「学校・地域課題等の解決を牽引できるミドルリーダー育成研修の実施」

教職大学院は、山口県教育委員会と連携・協働して、学校・地域教育課題等との整合や「育成指標」とのつながりを重視したミドルリーダー育成プログラム

「G(Graduate)S (School) of E (Education) ミドルリーダーセミナー（ちゃぶ台事業としての「ちゃぶ台次世代コーホート Advanced course」と重ねて実施する）」を、年間10回開催するとともに、山口県教育委員会「スクールリーダー養成講座」や教職員支援機構「学校組織マネジメント研修」等と相乗的に連携し、ミドルリーダー育成研修の高度化を図る。

①研修行事の企画運営

- ・ミドルリーダーセミナーは、研修内容・方法・形態等について、受講生が教職大学院教員とともに「セミナー運営チーム」を組織し企画・運営・評価を行う。その中で「育成指標」を自分たちのものとする意識（育成指標の自分ごと化）を醸成していく。
- ・研修形態、種類としては、受講生ニーズやミドルリーダーとしての必要課題に関する「講義演習型研修」、教職実践や個人の実践研究を元にした発表や指導助言体験等の「体験型研修」と「ピア・サポート」を中心とし、課題解決に向けた探究やネットワーク形成を行う。
- ・山口県・市町教育委員会と連携し、年間10回の連続セミナーのうち5回を「地域巡回開放講座」「県域開放講座」とし、当該地域や全県域の教職員や教育関係者に広く開放することにより、教職大学院として地域の教育課題解決や教職員研修の活性化に貢献する姿を発信していく。

②研修行事の参加者

- ・ミドルリーダーセミナー受講生は公募により決定することとし、公募を受け自主的・自発的に参加する「公募会員（凡そ経験5～20年頃の現職教員）」、教職大学院生（現職教員院生）で受講を希望する者「院生会員」に、教職大学院生（学部卒院生）を「聴講生」として

参加させ、定員を 50 人程度とする。

- ・ 受講生の自主的・自発的姿勢や「学び続ける教師」をめざす意欲を尊重し、その研修風土の全県域拡大を期することから、自主的・自発的参加を基本とする。

③研修行事の編制や形態等

- ・ ミドルリーダーセミナーは、研修の実効性を高めるため既存の教員養成・研修プログラム（例：ちゃぶ台次世代コーホート、理科授業づくり研修会等）と合同で実施する場合があります、実践事例・研究成果発表や指導助言体験等をとおして、受講生のミドルリーダーとしての資質能力の向上につなぐ。
- ・ ミドルリーダーセミナーは、現職教員を対象とした教員研修プログラムであり、凡そ月 1 回開催、原則的に「土曜日開催」の連続研修講座の形で実施する。

④研修行事が扱う内容

- ・ ミドルリーダーセミナーでは、多様化・高度化・複雑化する学校教育における現代的教育課題に加えて、地域（山口県）特有の教育課題、教職キャリアステージ各期（特に「自立・向上期」～「充実期」）が抱える人材育成上の課題、コミュニティ・スクールや地域学校協働活動等を包括する「やまぐち型地域連携教育」、広く家庭・社会教育、教育と福祉連携等に関する課題を研修内容とする。

(2) B 「入学前プログラムとしてのカリキュラム検討や環境整備の試行」

ラーニングポイント制導入に向けた入学前プログラムとして実施（試行）するミドルリーダー育成プログラムをとおして、教職大学院科目としての質（教育水準）を保証できるカリキュラムや今後の環境整備（仕組みや必要事項等）のあり方について研究を行う。

①ミドルリーダー育成プログラムの実施予定

- ・ ミドルリーダーセミナーは、6 月～3 月に及ぶ連続・積み上げ型研修として 10 回を予定し、その研修時間を延べ 30 コマ（60 時間）とする。

加えて、経験年数や受講定員等一定の条件はあるものの、山口県教育委員会が主催し本学教職大学院も協力関係にある「スクールリーダー養成講座（12 コマ、24 時間、計 3 回）」について受講を推奨する。

以上、合計 42 コマ（84 時間）のうち 30 コマ（60 時間：4 単位相当分）以上を受講した者に対し「受講証明書」発行するとともに、最終回後に行う「評価テスト」や各研修行事後の「ミニレポート」による「評価・判定」に合格した者に対して「受講・履修認定証」を発行し、受講生の「主体的学び」と「履修状況」を評価する仕組みや在り方を研究する。

- ・ 「受講・履修認定証」を受けた受講生（公募会員）については、山口県教育委員会、当該市町教育委員会に情報提供するとともに、将来的に本学教職大学院進学があった場合、開設科目「山口県教育の現状と課題（通年 4 単位）」の履修を免除する方向で研究を進める。

②ミドルリーダー育成プログラムのカリキュラム等の検討

- ・ 実施するミドルリーダー育成プログラムは、教職大学院としての質（教育水準）を満たしている必要があり、その研修内容、招聘講師、研修方法・形態等について研究を行う。
- ・ 毎回の研修テーマ（教育課題）については、「育成指標」の「中堅（充実期）」に示されるフレーム（区分）を網羅する形で設定することとし、そのことは、受講生が教職大学院教員とともに組織する「セミナー運営チーム」において編成していく。
- ・ 一連の取組をとおして、ラーニングポイント制の拡大や充実深化に必要となる環境について研究し整備を進める。

③本学教職大学院が開設する他科目への拡大に向けた検討

- ・ 「育成指標」に基づく教職キャリアを通じた力量形成と教職大学院のあり方を考える時、他科目への拡大・充実深化が期待される。本プログラム開発は、教職大学院開設科目「山口県教育の現状と課題」と連動させるが、その他の教職大学院開設科目である「学外連携・コミュニティ・スクールの理論と実践」、「現代的教育課題と授業改善の実践」等とラーニングポイント制の連動についても検討する必要がある。山口県教育委員会ややまぐち総合教育支援センター等とも一層緊密に連携協力し研究・検討を進める。

II 開発の実際とその成果

1. 開発の方法と組織運営の実際

(1) 本学の特色ある取組「ちゃぶ台方式」との関わり

既述のように、本学は、平成17年度以降「ちゃぶ台方式による協働型教職研修計画（ちゃぶ台プログラム）」に取り組んでいる。

今日、学校をはじめとした教育現場には様々な現代的教育課題が山積し、これらの課題に適切に対応できる教員が求められている。しかし、その養成や資質能力の向上は、大学のみで達成されるものではなく、学生、大学教員、現職教員、教育行政関係者や保護者等多くの者の協働による広くより深い学びの保障が必要となる。その中では、これらの関係者は教える者と教えられる者という一方的関係でなく、互いに研鑽し合う関係であるべきである。

上座・下座のない丸い「ちゃぶ台」を囲むように、互いの学びを深め合い共有する場と機会を創り、教育現場で生きて働く「臨機の力」を育てたい。本プログラム開発も、その理念や思いのもとに取り組んできた。

よって、本プログラム開発の中では、大学教員や教育委員会関係者も、指導者ではなく、受講生と対等な立場で学び、むしろ受講生に学び、新たな視点や発想を獲得する中で、共に高め合える学びの仲間、「同じ志でつながる同志（Co-fort）」としてあった。

(2) 開発・推進組織づくりの考え方と構成

本プログラム開発では、教職大学院（教員研修担当チーム）教員と山口県教育委員会（教員研修担当課）担当で構成する「実行委員会」を組織し、セミナーや研修開発・運営力育成に関する基本方針、企画検討やプログラム評価等を行ってきた。

また、ミドルリーダーセミナーの企画運営は「運営委員会」が担当し、特に、大学教職員と受講生代表が「セミナー運営チーム」を組んで、企画・運営を中心的担当した。受講生代表にとっては、学校や地域における教員研修の開発や企画・運営力の育成につながる実践体験となった。

会議は「実行委員会」を年間7回、「運営委員会」をセミナー前後に年間17回行い、計画、準備、運営や評価に関する協議、次回以降の打合せを積み重ねた。新型コロナウイルス感染防止を最優先とし、「運営委員会」や「セミナー運営チーム」に現職教員も多いことから、「対面・集合型会議」があればそれに合わせて、その他は「Zoom」を利用して協議を行った。オンライン会議については、平日夜間や週休日を利用し、現職教員に対する配慮を行った。受講生も「リモート慣れ」しており、オンライン会議もスムーズに実施できた。

本プログラムの開発や推進の体制は、「ちゃぶ台方式」による数々の教員養成・研修事業の経験によるところが大きい。山口県教育委員会や関係市町教育委員会とは、日常的に多くのチャンネルを経由した連絡・報告・相談を維持している。特に、山口県教育委員会から期限付きで山口大学に派遣される「交流人事教員」は、頻繁に大学・教育委員会間を行き来し、関係強化に貢献している。その結果、方向性を定める「実行委員会」と企画運営を行う「運営委員会」の形ができあがり、多くの事業展開の基本形となっている。

加えて、従来の経験は、プログラムやセミナーを大学関係者や教育委員会関係者が動かし、「お膳立てをしてお客様を迎え入れる」のではなく、受講生の主体的参画、当事者意識を醸成し、「一番の主人公たちが、自らを主人公と自覚して、仲間とともに、自らや仲間たちの

ために動かす」ことの大切さを教示している。「運営委員会」や「セミナー運営チーム」に受講生代表（小・中・高校の現職教員と教職大学院生）を参画させることにより、受講生自らが主体的にプログラム開発に参画することとなり、研修行事の企画、準備、運営や評価等に大いに参画することができた。プログラムやセミナーの活性化や自身の教員研修開発・運営力の向上に大きな効果があったと考えている。

推進組織の構成、担当・役割分担等を次に示す。参考にさせていただきたい。

「実行委員会」

| | 所属・職名 | 氏名 | 担当・役割 | 備考 |
|---|---------------------------|---------|---------------------|------------------|
| 1 | 山口県教育庁教職員課 課長 | 徳田 充 | 県教委事業代表 | |
| 2 | 山口県教育庁教職員課 人事企画班・教育調整監 | 杉原 宏之 | 県教委人材育成・大学 連携総括 | |
| 3 | 教育学研究科・教授 | 丹 信 介 | 事業代表 制度検討 | 研究科長、 教育学部長 |
| 4 | 教育学研究科・教授 | 和 泉 研 二 | 渉外、制度検討、 教育学部調整 | 副研究科長、 副学部長 |
| 5 | 教育学研究科・教授 (教職大学院専攻長) | 佐々木 司 | 事業計画・運営、 教職大学院調整 | 教職大学院専攻長 |
| 6 | 教育学研究科・教授 (教職大学院) | 霜 川 正 幸 | 事業・事務担当者 (主務者) | 教職大学院、 実務家教員 |
| 7 | 教育学研究科・教授 (教職大学院) | 静 屋 智 | 事業計画・運営、 県教委連携担当 | 教職大学院、 交流人事教員 |

「運営委員会」(5～13は「セミナー運営チーム」として常設の企画運営チーム)

| | | | | |
|----|---------------------------|---------|--------------------------|---------------------|
| 1 | 山口県教育庁教職員課 人事企画班・主査 | 堀 田 英 里 | 研修プログラム検討、 指導者情報・資料提供 | 県教員 研修施策・事業担当 |
| 2 | やまぐち総合教育支援セ ンター・研究指導主事 | 藤 井 香 織 | 研修プログラム検討、 指導者情報・資料提供 | 県研修センター 教員研修事業担当 |
| 3 | 教育学研究科・教授 (教職大学院) | 佐々木 司 | 事業運営、 教職大学院調整 | 教職大学院専攻長 院(学校経営) |
| 4 | 教育学研究科・教授 (教職大学院) | 中 田 充 | 事業運営、 教育学部調整 | 学部(情報教育) |
| 5 | 教育学研究科・教授 (教職大学院) | 霜 川 正 幸 | 事業・事務担当者 (主務者) | 院(学校経営) 学部(実践セ) |
| 6 | 教育学研究科・准教授 (教職大学院) | 松 岡 敬 興 | 企画運営、 カリキュラム開発 | 院(学校経営) |
| 7 | 教育学研究科・講師 (教職大学院) | 藤 上 真 弓 | 企画運営、 カリキュラム開発 | 院(教育実践開発) |
| 8 | 教育学研究科・准教授 (教職大学院) | 須 藤 邦 彦 | 企画運営、 カリキュラム開発 | 院(特別支援教育) |
| 9 | 受講生代表 | 高 木 涼 将 | 課題検討、研修講座企 画運営 | 防府市立富海小学校 教諭 |
| 10 | 受講生代表 | 河 野 純 志 | 課題検討、研修講座企 画運営 | 宇部市立小羽山小学 校教諭 |

| | | | | |
|----|-------|-------|---------------|--------------------|
| 11 | 受講生代表 | 中原 育代 | 課題検討、研修講座企画運営 | 防府市立右田中学校 教諭 |
| 12 | 受講生代表 | 森山 龍夫 | 課題検討、研修講座企画運営 | 山口県立防府商工高校 教諭 |
| 13 | 受講生代表 | 上杉 瞳 | 課題検討、研修講座企画運営 | 山口県立岩国総合支援学校 教諭 |

(3) 委員会の開催と大学・教育委員会の連携

「実行委員会」の実施状況

- ①第1回 令和2年4月9日（木）：対面会議
連携 「大学・県教委・やまぐち総合教育支援センター連携協議会」
参加者 山口県教育委員会（教職員課主査）
やまぐち総合教育支援センター（所長、次長、研修部長、研修担当者等）
教育学研究科・教育学部（研究科長、副研究科長、事業担当者等）
内 容 ・山口県教員育成指標、研修体系と講座開設に関する研究協議
・教職大学院カリキュラムや大学・県教委・市教委の連携等に関する意見交換
・新型コロナウイルス感染拡大に伴う対応と研修運営等
- ②第2回 令和2年8月6日（木）：対面会議
連携 「独立行政法人教職員支援機構山口大学センター連携推進会議」
参加者 山口県教育委員会（理事、教職員課教育調整監、主幹）
やまぐち総合教育支援センター（次長、研修部長、研修担当者等）
教育学研究科・教育学部（研究科長、副研究科長、事業担当者、センター主事）
内 容 ・山口県における人材育成の方向と指針体制に関する研究協議
・県教委・センター・学部研究科・山口大学センターの連携に関する協議
・新型コロナウイルス感染拡大に伴う対応と研修運営等
- ③第3回 令和2年8月28日（金）：対面会議
連携 「やまぐち型地域連携教育推進協議会」
参加者 山口県教育委員会（教育長、審議監、義務教育課長、指導主事等）
教育学研究科・教育学部（教職大学院教員、交流人事教員、事業担当者等）
内 容 ・山口県の教育・地域課題の協議と課題解決に向けた取組（やまぐち型地域連携教育）、人材育成・研修プログラム等の開発に関する総括的協議、意見交換等
・大学と県教委・市町教委の連携等に関する意見交換等
- ④第4回 令和2年9月8日（火）：対面会議
連携 「山口県教育振興推進会議」
参加者 山口県教育委員会（教育長、審議監、各課長、指導主事等）
教育学研究科・教育学部（副学長、事業担当者）
内 容 ・山口県教育の現状と課題、振興に向けた方策検討
・人材育成・研修プログラム等の開発に関する総括的協議、意見交換等
- ⑤第5回 令和2年9月26日（土）：対面会議
連携 「県スクールリーダー研修講座」
参加者 山口県教育委員会（教職員課班長、義務教育課班長、教員研修担当者等）
教育学研究科・教育学部（教職大学院コース長、交流人事教員、事業担当者等）
内 容 ・プログラム設計（カリキュラム、重点事項等）に関する協議と進捗報告
・教職大学院カリキュラムや大学と県教委の連携等に関する意見・情報交換等

- ⑥第6回 令和3年1月9日(土):対面会議
 連携 「教職大学院成果報告会」
 参加者 山口県教育委員会(審議監、義務教育課長、教職員課教育調整監、管理主事等)
 山口市教育委員会(指導主事)
 教育学研究科・教育学部(学部・研究科長、副学部長、事業担当者等)
- 内容
 ・事業や個人の研究成果発表と評価、成果と課題の検討
 ・事業・プログラム総括と次年度事業展開に関する提案と協議
 ・教職大学院カリキュラムや大学・県・市教委の連携等に関する意見・情報交換等
- ⑦第7回 令和3年3月15日(月):対面会議
 連携 「大学・県教委・やまぐち総合教育支援センター連携協議会」
 参加者 山口県教育委員会(教職員課主査)
 やまぐち総合教育支援センター(所長、次長、研修部長、研修担当者等)
 教育学研究科・教育学部(研究科長、副研究科長、事業担当者等)
- 内容
 ・事業や各研修プログラムの総括と来年度計画に関する協議
 ・教職キャリア形成、各ステージに求められる資質能力や人材育成に関する協議
 ・教職大学院カリキュラムや大学・県教委の連携等に関する意見・情報交換等

「運営委員会(セミナー運営チームを含む)」の実施状況

- ①第1回 令和2年4月10日(月):対面会議
 連携 「年度当初訪問」
 参加者 山口県教育委員会(教職員課長、主査、教員研修担当主査、研修担当管理主事)
 教育学研究科・教育学部(事業担当者、教員養成担当者)
- 内容
 ・スクール・ミドルリーダー養成と研修プログラムに関する協議、意見交換等
 ・新型コロナウイルス感染拡大に伴う対応と研修運営等
- ②第2回 令和2年5月22日(金):オンライン(Zoom)
 会議 「運営委員会・運営チーム会議」
 参加者 プログラム運営委員会委員、事業担当者
- 内容
 ・本年度のプログラム計画と運営に関する協議、意見交換
 ・新型コロナウイルス感染拡大に伴う各校状況の交流と研修運営等
- ③第3回 令和2年5月27日(金):オンライン(Zoom)
 会議 「運営委員会・運営チーム会議」
 参加者 プログラム運営委員会委員、事業担当者
- 内容
 ・本年度のプログラム広報に関する打合せ、運営に関する協議、意見交換
 ・新型コロナウイルス感染拡大に伴う状況の交流と研修運営の打合せ等
- ④第4回 令和2年6月26日(金):対面会議
 連携 「山口県社会教育主事研修講座(講習事前研修)」
 参加者 山口県教育委員会(社会教育・文化財課班長、主査、社会教育主事等)
 教育学研究科・教育学部(事業担当者、地域連携担当教員)
- 内容
 ・プログラム内容(人材育成、学社連携・融合と授業科目)の検討、意見交換等
- ⑤第5回 令和2年7月13日(月):オンライン(Zoom)
 会議 「運営委員会・運営チーム会議」
 参加者 プログラム運営委員会委員、事業担当者

- 内 容 ・ 第1回研修会の振り返りと第2回研修会に関する打合せ、意見交換
 ・ 新型コロナウイルス感染拡大に伴う状況の交流と研修運営の打合せ等
- ⑥第6回 令和2年7月16日（木）：対面会議
 連 携 「山口県教委・市町教委・大学戦略会議」
 参加者 山口県教育委員会（教職員課・義務教育課担当者）
 柳井市教育委員会（学校教育課担当者等）
 教育学研究科・教育学部（事業担当者、地域連携担当教員）
- 内 容 ・ 県内自治体における教育課題、人材育成上の課題に関する協議、意見交換等
 ・ 新型コロナウイルス感染拡大に伴う地域や学校の状況の収集等
- ⑦第7回 令和2年7月31日（金）：対面会議
 連 携 「山口県教委・市町教委・大学戦略会議」
 参加者 山口県教育委員会（教職員課・義務教育課担当者）
 光市教育委員会（学校教育課担当者等）
 教育学研究科・教育学部（事業担当者、地域連携担当教員）
- 内 容 ・ 県内自治体における教育課題、人材育成上の課題に関する協議、意見交換等
 ・ 新型コロナウイルス感染拡大に伴う地域や学校の状況の収集等
- ⑧第8回 令和2年8月12日（水）：対面会議
 連 携 「山口県教委・市町教委・大学戦略会議」
 参加者 山口県教育委員会（教職員課・義務教育課担当者）
 田布施町教育委員会（学校教育課担当者等）
 教育学研究科・教育学部（事業担当者、地域連携担当教員）
- 内 容 ・ 県内自治体における教育課題、人材育成上の課題に関する協議、意見交換等
 ・ 新型コロナウイルス感染拡大に伴う地域や学校の状況の収集等
- ⑨第9回 令和2年8月18日（火）：対面会議
 連 携 「山口県教委・市町教委・大学戦略会議」
 参加者 山口県教育委員会（教職員課・義務教育課担当者）
 下関市教育委員会（学校教育課担当者等）
 教育学研究科・教育学部（事業担当者、地域連携担当教員）
- 内 容 ・ 県内自治体における教育課題、人材育成上の課題に関する協議、意見交換等
 ・ 新型コロナウイルス感染拡大に伴う地域や学校の状況の収集等
- ⑩第10回 令和2年8月27日（木）：対面会議
 連 携 「大学・県教委・やまぐち総合教育支援センター事業ワーキング」
 参加者 やまぐち総合教育支援センター（主幹、研修担当者等）
 教育学研究科・教育学部（副研究科長、プログラム運営委員会委員等）
- 内 容 ・ プログラム内容（マネジメント、組織開発）の検討、意見交換
 ・ 第1回研修会の総括と第2回以降の研修会に関する打合せ、意見交換等
- ⑪第11回 令和2年9月1日（火）：対面会議
 連 携 「山口県高校教育改革事業推進協議会」
 参加者 山口県教育委員会（高校教育課主査、担当者）
 教育学研究科・教育学部（副研究科長、プログラム運営委員会委員等）
- 内 容 ・ 高校教員の資質能力向上、人材育成や研修事業に関する意見交換等

- ⑫第12回 令和2年9月15日(火):オンライン(Zoom)
 会議 「運営委員会・運営チーム会議」
 参加者 プログラム運営委員会委員、事業担当者
 内容 ・第2回研修会の振り返りと第3・4回研修会に関する打合せ、意見交換
 ・新型コロナウイルスの感染状況と「対面・オンライン研修」の実施判断等
- ⑬第13回 令和2年9月17日(木):対面会議
 連携 「山口県教委・市町教委・大学戦略会議」
 参加者 山口県教育委員会(教職員課・義務教育課担当者)
 防府市教育委員会(学校教育課担当者等)
 教育学研究科・教育学部(事業担当者、地域連携担当教員)
 内容 ・県内自治体における教育課題、人材育成上の課題に関する協議、意見交換等
 ・新型コロナウイルス感染拡大に伴う地域や学校の状況の収集等
- ⑭第14回 令和2年10月24日(土):オンライン(Zoom)
 会議 「運営委員会・運営チーム会議」
 参加者 プログラム運営委員会委員、事業担当者
 内容 ・第3・4回研修会の振り返りと第5～8回研修会に関する打合せ、意見交換
 ・新型コロナウイルスの感染状況と「対面・オンライン研修」の実施判断等
- ⑮第15回 令和2年12月12日(土):対面会議
 連携 「教職実践演習第2ステップ」
 参加者 山口県教育委員会(指導主事)
 やまぐち総合教育支援センター(研究指導主事)
 教育学研究科・教育学部(副研究科長、プログラム運営委員会委員等)
 内容 ・高校教員の資質能力向上、人材育成や研修事業に関する意見交換等
 ・第5・6回研修会の振り返りと第7～10回研修会に関する打合せ、意見交換
 ・新型コロナウイルスの感染状況と「対面・オンライン研修」の実施判断等
- ⑯第16回 令和3年2月20日(金):オンライン(Zoom)
 会議 「運営委員会・運営チーム会議」
 参加者 プログラム運営委員会委員、事業担当者
 内容 ・第7～9回研修会の振り返りと第10回研修会に関する打合せ、意見交換
 ・本年度のプログラムに対する評価、意見交換等
- ⑰第17回 令和3年3月24日(水):オンライン(Zoom)
 会議 「運営委員会・運営チーム会議」
 参加者 山口県教育委員会(主査)
 やまぐち総合教育支援センター(研修担当者等)
 教育学研究科・教育学部(プログラム運営委員会委員、教職大学院教員)
 内容 ・本年度のプログラム計画と運営に関する協議、意見交換
 ・新型コロナウイルス感染への対応に関する総括等

「その他の連携」の状況

本プログラムでは、上記の組織的連携に加え、大学関係者による運営会議や打合せでの助言や支援、山口県教育委員会発行の「山口県教育関係人材データバンク」による講師リストや各種情報提供、毎回の教員研修講座への出席と場での指導助言、プログラムや教員研修講座の広報や応募・参加推奨にかかる支援として「山口県教育委員会(教職員課)公式ウェブページ」

への掲載、県内19市町教育委員会や学校等への「通送便」やメールリストの優先使用、県・市町校長会や研修行事等での紹介、ミドルリーダー養成研修にかかる情報資料の提供等を得てきた。

山口県教育委員会や県内各市町教育委員会の温かいご理解やご支援に心より感謝するものであり、日頃からのきめ細かく具体的な連携を意識的にして進めることが必要不可欠であると学ぶことができた。

2. 受講生の構成と広報周知の実際

(1) 受講生の構成

本年度のミドルリーダーセミナー受講生は、自主的・自発的に参加する「①公募会員（凡そ経験5～20年頃の現職教員）」、教職大学院生（現職教員院生）で受講を希望する者「②院生会員」に、「③教職大学院生（学部卒院生）」の3つの群で構成した。

全体では、広島県、山口県から受講生が65人、県教委担当者（教育庁教職員課、やまぐち総合教育支援センター）2人、大学教職員（山口大学・徳山大学）17人の計84人が参加した。県教委担当者、大学教職員を除く65人の内訳は、小学校教員14人、中学校教員14人、高等学校教員8人、特別（総合）支援学校教員4人、教育行政関係者（市町教委指導主事等）10人および教職大学院生（学部卒院生）15人であった。

| 番号 | 地域 | 校種 | 氏名 | 現職 | 所属（院生の場合は学校実習校） | 職名 | 番号 | 地域 | 校種 | 氏名 | 現職 | 所属（院生の場合は学校実習校） | 職名 |
|----|----|----|----|----|-----------------|----|----|------|----|----|----|----------------------|----|
| 1 | 広島 | 小 | | ○ | 広島県三原市立三原小学校 | 教諭 | 42 | 防府 | 中 | | | 山口市立大瀬中学校（農校） | 院生 |
| 2 | 広島 | 高校 | | ○ | 広島県立向原高等学校 | 教諭 | 43 | 防府 | 高校 | | ○ | 山口県立防府商工高等学校 | 教諭 |
| 3 | 岩国 | 小 | | ○ | 岩国市立玖珂小学校 | 教諭 | 44 | 防府 | 行政 | | ○ | 山口県総務部学事課 | 主任 |
| 4 | 岩国 | 教委 | | ○ | 岩国市教育委員会学校教育課 | 指主 | 45 | 防府 | 特支 | | | 山口県立山口総合支援学校 | 院生 |
| 5 | 岩国 | 教委 | | ○ | 岩国市教育委員会学校教育課 | 指主 | 46 | 厚狭 | 小 | | ○ | 宇部市立小羽山小学校 | 教諭 |
| 6 | 岩国 | 教委 | | ○ | 岩国市教育委員会学校教育課 | 指主 | 47 | 厚狭 | 小 | | ○ | 宇部市立神原小学校 | 教諭 |
| 7 | 岩国 | 高校 | | ○ | 山口県立岩国総合高等学校 | 教諭 | 48 | 厚狭 | 小 | | ○ | 宇部市立東越前小学校 | 教諭 |
| 8 | 岩国 | 特支 | | ○ | 山口県立岩国総合支援学校 | 教諭 | 49 | 厚狭 | 教委 | | ○ | 美祿市教育委員会学校教育課 | 指主 |
| 9 | 柳井 | 教委 | | ○ | 上関町教育委員会教育文化課 | 指主 | 50 | 厚狭 | 中 | | ○ | 山陽小野田市立瑞生中学校 | 教諭 |
| 10 | 柳井 | 小 | | ○ | 柳井市立柳井小学校 | 校長 | 51 | 厚狭 | 中 | | ○ | 美祿市立大瀬中学校 | 教諭 |
| 11 | 柳井 | 中 | | ○ | 柳井市立柳井西中学校 | 教諭 | 52 | 厚狭 | 高校 | | ○ | 山口県立宇部工業高等学校 | 教諭 |
| 12 | 柳井 | 中 | | ○ | 平生町立平生中学校 | 教諭 | 53 | 厚狭 | 高校 | | ○ | 山口県立小野田高等学校 | 教諭 |
| 13 | 柳井 | 教委 | | ○ | 柳井市教育委員会学校教育課 | 指主 | 54 | 厚狭 | 特支 | | ○ | 山口県立宇部総合支援学校 | 教諭 |
| 14 | 柳井 | 高校 | | ○ | 山口県立柳井高等学校 | 教諭 | 55 | 下関 | 小 | | ○ | 下関市立角倉小学校 | 教諭 |
| 15 | 柳井 | 高校 | | ○ | 山口県立田布施工業高等学校 | 教諭 | 56 | 下関 | 小 | | ○ | 下関市立吉母小学校 | 教諭 |
| 16 | 周南 | 小 | | ○ | 下松市立下松小学校 | 教諭 | 57 | 下関 | 小 | | ○ | 下関市立長府小学校 | 教諭 |
| 17 | 周南 | 中 | | ○ | 光市立室積中学校 | 教諭 | 58 | 下関 | 教委 | | ○ | 下関市教育委員会教育研修課 | 指主 |
| 18 | 周南 | 中 | | ○ | 周南市立住吉中学校 | 教諭 | 59 | 下関 | 小 | | ○ | 下関市立関西小学校 | 教諭 |
| 19 | 周南 | 中 | | ○ | 周南市立須々万中学校 | 教諭 | 60 | 下関 | 中 | | ○ | 下関市立夢が丘中学校 | 教諭 |
| 20 | 周南 | 中 | | ○ | 周南市立岐陽中学校 | 教諭 | 61 | 下関 | 高校 | | ○ | 下関市立下関商業高等学校 | 教諭 |
| 21 | 防府 | 小 | | ○ | 防府市立瀬戸小学校 | 教諭 | 62 | 下関 | 特支 | | ○ | 山口県立豊浦総合支援学校 | 教諭 |
| 22 | 防府 | 小 | | | 防府市立橋本小学校 | 院生 | 63 | 萩 | 小 | | ○ | 阿武利立阿武小学校 | 教諭 |
| 23 | 防府 | 小 | | ○ | 山口市立八坂小学校 | 教諭 | 64 | 萩 | 中 | | ○ | 長門市立深川中学校 | 教諭 |
| 24 | 防府 | 小 | | | 山口市立宮野小学校 | 院生 | 65 | 萩 | 教委 | | ○ | 萩市教育委員会学校教育課 | 指主 |
| 25 | 防府 | 小 | | | 山口市立二豊小学校 | 院生 | 66 | スタッフ | | | | 山口県教育庁教職員課 | |
| 26 | 防府 | 小 | | | 山口市立平川小学校 | 院生 | 67 | スタッフ | | | | やまぐち総合教育支援センター（YELL） | |
| 27 | 防府 | 小 | | | 山口市立大内南小学校 | 院生 | 68 | スタッフ | | | | 徳山大学（教職課程） | |
| 28 | 防府 | 小 | | | 山口市立大徳小学校（特支） | 院生 | 69 | スタッフ | | | | 山口大学（教育学研究科 研究科長） | |
| 29 | 防府 | 小 | | | 教育学部附属山口小学校 | 院生 | 70 | スタッフ | | | | 山口大学（教育学研究科 副研究科長） | |
| 30 | 防府 | 中 | | ○ | 防府市立華陽中学校 | 教諭 | 71 | スタッフ | | | | 山口大学（教職大学院 専攻長） | |
| 31 | 防府 | 中 | | ○ | 防府市立右田中学校 | 教諭 | 72 | スタッフ | | | | 山口大学 | |
| 32 | 防府 | 中 | | ○ | 山口市立小郡中学校 | 教諭 | 73 | スタッフ | | | | 山口大学 | |
| 33 | 防府 | 中 | | ○ | 山口市立小郡中学校 | 教諭 | 74 | スタッフ | | | | 山口大学 | |
| 34 | 防府 | 教委 | | ○ | やまぐち総合教育支援センター | 指主 | 75 | スタッフ | | | | 山口大学 | |
| 35 | 防府 | 中 | | | 山口市立阿知須中学校 | 院生 | 76 | スタッフ | | | | 山口大学 | |
| 36 | 防府 | 中 | | | 山口市立平川中学校 | 院生 | 77 | スタッフ | | | | 山口大学 | |
| 37 | 防府 | 中 | | | 山口市立大内中学校 | 院生 | 78 | スタッフ | | | | 山口大学 | |
| 38 | 防府 | 中 | | | 山口市立川西中学校 | 院生 | 79 | スタッフ | | | | 山口大学 | |
| 39 | 防府 | 中 | | | 山口市立小郡中学校 | 院生 | 80 | スタッフ | | | | 山口大学 | |
| 40 | 防府 | 中 | | | 山口市立小郡中学校 | 院生 | 81 | スタッフ | | | | 山口大学 | |
| 41 | 防府 | 中 | | | 山口市立高野中学校 | 院生 | 82 | スタッフ | | | | 山口大学 | |
| | | | | | | | 83 | スタッフ | | | | 山口大学 | |
| | | | | | | | 84 | スタッフ | | | | 山口大学 | |

図3 2020年度「GSEミドルリーダーセミナー」受講生一覧

①公募会員

公募（大学・教委HP等）により受講する現職教員について報告する。

本プログラムは、「ちゃぶ台」方式の理念やスタイル上で実施するものである。教育指導等に関する研修や省察、捉え直しに自ら向かい、日々の教育実践を不断に工夫改善しようとする前向きな姿勢、主体性や創造性こそ「学び続ける教師」たる土台であり、他者から言われずとも、指示されずとも自主的、自発的に参加しようとする若手教員の成長を支援すること、自主的、自発的に参加したいと思わせるような研修プログラム開発が求められている。

プログラムや教員研修の意義や重要性を広め、興味関心や意欲を持たせ、「自腹を切っても山口に行く」、「身銭を切っても学びに行く」高い研修意欲、モチベーションにつながる必要がある。そのことが、「学び続ける教師」や自律的教師として行う研修の活性化や研修風土の全県域拡大にもつながると期待している。

同時に、本プログラムは、ミドルリーダーとして成長するための「必要課題」や県内外の学校等有する現代的教育諸課題の開発と解決を目指す内容で編制し、系統的・計画的な職能開発をねらいとしていることから、可能な限り多くの参加を期待した。

これらのことから、本プログラムの開発・推進では、山口県教育委員会や市町教育委員会との連携・協働の力が極めて大きく、広報発信や管理職からの参加推奨等の支援を得た。所属校の管理職から推奨された教員、同僚や市町の同期・同年代教員から誘われた教員も多く、それらに以前から継続して参加する教員が加わる形となった。

本年度は広島県教員2人と山口県教員31人の計33人（小学校10人、中学校7人、高等学校6人、教育委員会指導主事・研究指導主事10人）が参加した。経験年数は3～27年目であり、昨年度からの継続が20人（小学校3人、中学校6人、高等学校4人、指導主事等7人）、新規加入者が13人（小学校7人、中学校1人、高等学校2人、指導主事等3人）であった。

本年度も、自身のキャリアデザイン、ステップアップにおける学び直しや、研修・生徒指導・学年等分掌主任昇格に伴う専門的・総合的研修を必要としての受講希望が多数を占めた。他教職員との協働的・連帯的なネットワーク形成を求める者や、幅広い教科、領域や活動において指導助言する機会が増えたことによる経験の獲得を求める者も増えてきた。教職員の現場実践における困難、不安や孤独の状況も加わり、若年から中堅に至る教員層の研修意欲や研修ニーズは相変わらず高い。学び直しや継続的な職能開発に対する期待、プログラムの適宜性と拡充の必要性が再確認できる。

同時に、高等学校教員の中には、授業改善や学校改革の遅滞、研修機会の乏しさ、他教科や領域の先進実践に学ぶ価値、同僚性・協働性溢れる教職員組織の形成に対する欲求等が指摘する者も多く、校種や規模等に応じたきめ細かい研修支援が求められる。

今後、学校教職員の「働き方改革」、業務改善等の動きに合わせながら、行政研修との相乗、共存を検討するとともに、校種や経験を乗り越えた研修プログラムの開発、ピア・サポートの充実も進める必要性を実感する。

②院生会員

教職大学院生（現職教員院生）で受講を希望した者について報告する。

現職教員は、学校経営コース院生から小学校5人、中学校7人、高校2人の14人、特別支援教育コース院生から特別（総合）支援学校2人の計16人で、経験年数は8年～24年目である。

③教職大学院（学部卒院生）

教職大学院の学部卒院生は、教育実践開発コース院生から14人、特別支援教育コース院生が2人おり、学校実習として教職活動を継続している。



(2) 教職大学院科目との連動

教職大学院から受講した者の多くは、学校や地域が抱える教育的諸課題、県教育が有する先進的・革新的取組を取り扱う「山口県教育の現状と課題」履修者である。この科目は、教育実践開発コースと特別支援教育コースでは1年生の必修科目として、学校経営コースでは同じく1年生の選択科目としてとし、通年4単位科目として開設している。

授業オリエンテーション、「G(Graduate) S(School of) E(Education)ミドルリーダーセミナー」、教科指導や授業づくりを主眼とした「理科授業づくりの会」及び省察・総括を授業に取り込んでいる。

授業オリエンテーションでは、プログラム開発の意義や目的を示すとともに、現職教員の置かれた状況や教職キャリア形成や職能発達にかかる課題、学校や地域において教職員研修の活性化が求められる理由や背景等について示し、ミドル・スクールリーダーに必要な研修や教員研修開発・運営力の育成を求めた。

また、「ちゃぶ台」方式や「ちゃぶ台プログラム」の特長を前面に出すことに努め、受講生や大学教員、教育機関担当者や地域の教育関係者等が、それぞれの立場から、或いは立場を越えて協働し、様々な教職実践の開示・共有と省察により、学校教育や教育事象の具体的な理解と、課題解決能力やコミュニケーション能力等の実践的能力を向上させるスタイルであること、同年代の教職仲間の存在、連帯性や関係性を重視すべきことを求めた。

(3) プログラムの広報周知

本プログラムや毎回の研修行事の広報周知と参加者集約は「運営委員会（セミナー運営チーム）」事務局が中心となって進めたが、受講生代表（現職教員）も広報周知を担当し、SNSの利活用や「口コミ」等で拡げてくれた。

山口県教育委員会（教育庁教職員課）には、構想段階から、高等学校や市町教育委員会に対し、プログラムや研修講座に関わる意義や構えを示し、プログラム等の広報周知や推奨、各校種の校長会等での広報や協力依頼や山口県教育委員会（教職員課）ホームページへの掲載等について多大な協力や支援を得た。

また、学部や大学院で情報教育を専門とする教員（セミナー運営チーム）が主となり、教育学部ホームページ上の「e-ちゃぶ（ちゃぶ台プログラム広報用ウェブページ）」やSNS（Facebook）を活用してプログラムや教員研修講座の受講生募集や広報周知を行った。

加えて、経験3年頃までの若手教員や臨時的任用継続年数の長い教員等が参加する「ちゃぶ台次世代コーホート」受講生が移行する可能性を考慮し、積極的な参加推奨を行うこととし、同プログラムを受講する現職教員に対する参加推奨を呼びかけた。小学校2人、中学校1人、高等学校1人の移行があった。



3. プログラムの実際（研修内容、講師や研修スタイルの具体）

本プログラムで展開した研修行事の具体を報告するが、各地の大学や教育委員会での実践に資するため、講師や研修内容（テーマ）等の情報についても紹介することとする。

(1) 新型コロナウイルスの感染対策

新型コロナウイルス感染症は、新型コロナウイルスである「SARS-CoV2」による感染症のことであり、2019年12月以降、中国湖北省武漢市を中心に発生し全世界に拡大している。

我が国では、2020年2月25日に政府が「新型コロナウイルス感染症対策基本方針」を示し、大規模イベントの中止、延期、縮小等対応を要請したのに続き、3月2日から春休みまで全国全ての学校に臨時休校を要請したことから、学校・家庭・地域で展開される教育活動も様々な制限や多様な困難を余儀なくされ、現在も以前の様相には戻り切れていない。

本学も、2月4日に「新型コロナウイルスに関する本学の対応について」を示し、3月26日の危機管理対策本部設置に合わせて「新型コロナウイルス感染症に伴う行事・イベント等への対応について」を示している。

①感染予防と研修行事のスタイル等

研修行事の企画立案は、開催可否判断の根拠を「イベント・行事等への対応について」に求め、計画書（申請書）の事前提出と承諾を経て、研修スタイルを「対面（参集）・オンライン（Zoom）・ハイブリッド型（対面とオンラインの並立）」から選択して行うこととした。

また、感染予防対策を万全とすることを「セミナー運営チーム（運営委員会）」で共有し、必要な感染予防物品等を整備するとともに、感染やクラスターの発生リスクを下げるため、可能な限り、安全対策・感染防止対策を完備した学外施設を利用することとした。



図4 「オンライン型」や感染予防対策の実際

②受講生への連絡（研修行事の案内と出欠確認のためのメール）

計10回の研修行事案内、出欠確認等はメールを利用して行ったが、受講生自身の新型コロナウイルス感染予防に対する啓発、受講生等が地域や学校で同様行事を主催する際の基礎づくり、研修行事の安全安心に対する信頼度の向上等を意図して丁寧な文面を心がけた。

(2)G(Graduate) S (School of) E (Education) ミドルリーダーセミナー

第1回 日程 令和2年6月27日(土) 13:30~17:30

形態 新型コロナウイルス感染防止のため「ZOOM」によるオンライン研修

- 目的
- ・山口県の教育課題①「学校危機管理(感染症と休校)」の実践的理解
 - ・危機(休校)に対する学校経営、教育指導の在り方に関する実践事例研究と解明
 - ・自校の課題解決(組織的運営)に関する協議、ピア・サポート活動

内容(1)開講行事

挨拶(研究科長 丹 信介)

研修びらき(会員相互の人間関係づくりと研修プログラムの共通理解)

(2)実践発表

テーマ 「学校危機に直面した学校が行ったこと」

| | | | |
|-----|-----------------|------|------------|
| 発表者 | 広島県三原市立三原小学校 | 教諭 | 飯 干 新 さん |
| | 山口県萩市教育委員会学校教育課 | 指導主事 | 田 中 由起枝 さん |
| | 山口県立岩国総合高等学校 | 教諭 | 黒 川 真 実 さん |

(3)グループ演習、ピア・サポート

テーマ 「学校危機に直面して学校がなすべきこと」

支援者 山口大学教育学研究科教員等

参加者 教員28人、教職大学院生13人、スタッフ13人 計54人



第2回 日程 令和2年8月29日(土) 13:00~17:30

場所 山口大学教育学部棟(21番教室等)

- 目的
- ・山口県の教育課題②「山口県教育の現状、課題と教育施策」に関する実践的理解
 - ・山口県の教育課題③「学校組織マネジメント」に関する理解
 - ・自校の課題解決(教育課題の解決と組織改善)に関する協議
- ピア・サポート活動

内容(1)講義演習

テーマ 「山口県教育の現状、課題、教育施策と充実期(中堅)教員への期待」

指導者 山口県教育庁教育政策課 主幹 三 木 正 之 さん

(2)講義演習

テーマ 「学校組織マネジメント~中堅教員の強みを活かすマネジメント~」

指導者 宮城教育大学大学院教育学研究科 教授 本 関 愛 実 さん

(3)グループ演習、ピア・サポート

テーマ 「研修成果の活用」

支援者 山口大学教育学研究科教員等

参加者 教員20人、教職大学院生12人、講師・スタッフ等15人 計47人



第3回 日程 令和2年10月10日(土) 9:30~12:30

場所 山口市「セントコア山口」

- 目的
- ・山口県の教育課題④「学校関係法令、訴訟事案とコンプライアンス」に関する理解
 - ・自校や地域の学校訴訟事案の交流とミドルリーダーの在り方に関する探究
 - ・自校の課題解決(学校関係法令等)に関する協議、ピア・サポート活動

内容(1)講義演習

テーマ 「教育法規~訴訟事案と学校の課題~」

指導者 東京都新宿区 清水法律事務所 所長(弁護士) 清 水 幹 裕 さん

(2)グループ演習、ピア・サポート

テーマ 「研修成果の活用」

支援者 山口大学教育学研究科教員等

参加者 教員25人、教職大学院生14人、講師・スタッフ等13人 計52人



第4回 日程 令和2年10月10日（土）13:30～17:30

場所 山口市「セントコア山口」

目的・山口県の教育課題⑤「表現力、コミュニケーション能力の育成」に関する理解
・若年教員や学生に対する指導助言体験をととした指導助言力の養成

内容(1)研修びらき

テーマ 「教職志望学生との合同研修プログラムの共通理解と人間関係づくり」

支援者 山口大学教育学研究科教員等

(2)研修運営・指導助言体験研修、ピア・サポート

テーマ 「伝えること、語ること、そして変えること」

発表者 G・S・Eミドルリーダーセミナー受講生

支援者 山口大学教育学研究科教員等

(3)講義演習

テーマ 「コーチングを活用したコミュニケーション能力の向上」

指導者 有限会社K&Y（企業研修・人材育成担当企業）

専属講師（日本コーチ協会指導者） 温品 富美子 さん

参加者 教員31人、教職大学院・学部生28人、
講師・スタッフ等14人 計73人



第5回 日程 令和2年11月7日（土）9:30～12:30

場所 山口市「セントコア山口」

目的・山口県の教育課題⑥「特別支援教育、インクルーシブ教育」に関する実践的理解
・自校や地域の特別支援教育に関する交流とミドルリーダーの在り方に関する探究
・自校の課題解決（特別支援教育）に関する協議、ピア・サポート活動

内容(1)講義演習

テーマ 「特別支援教育、インクルーシブ教育がめざすもの」

指導者 新潟大学大学院教育学研究科 教授 長澤 正樹 さん

(2)グループ演習、ピア・サポート

テーマ 「研修成果の活用」

支援者 山口大学教育学研究科教員等

参加者 教員25人、教職大学院生14人、講師・スタッフ等13人 計52人



第6回 日程 令和2年11月7日（土）13:30～17:30

場所 山口市「セントコア山口」

目的・山口県の教育課題⑦「こども理解」に関する実践的理解
・山口県の教育課題⑧「チーム学校」に関する実践的理解
・若年教員や学生に対する指導助言体験による指導助言力の養成

内容(1)講義演習

テーマ 「子どものやる気を引き出す、できる教師の言葉かけマジック」

指導者 千葉大学大学院教育学研究科 教授 土田 雄一 さん

(2)研修運営・指導助言体験研修、ピア・サポート

テーマ 「子どもの心に火を付けるために」

発表者 G・S・Eミドルリーダーセミナー受講生

(3)実践事例研究

テーマ 「チーム学校づくりに向けた養護教諭からのメッセージ」

指導者 山口県宇部市立東岐波小学校 教頭 高木 智子 さん

山口県周南市立岐陽中学校 養護教諭 宗里 みはる さん

支援者 山口大学教職センター アドバイザー 佐々 廣子

参加者 教員26人、教職大学院・学部生27人、講師・スタッフ等15人 計68人



第7回 ※この回は「NITS-Café in YAMAGUCHI」として実施したものであり、詳細は別項で示すこととする。

日 程 令和2年12月26日（土）9:00～12:00

場 所 山口市「セントコア山口」

目 的 ・山口県の教育課題⑨「教員の人材育成～成長契機と支援～」に関する実践的理解
・現職教員や関係者との「熟議」による人材育成機運の醸成
・教師教育者の成長に関する先進研究の理解

内 容(1)開会行事

挨拶（研究科長 丹 信介）、

受講上の注意事項（新型コロナウイルス感染予防に向けて）

(2)カフェ（ワークショップ）

テーマ 「自身のヒストリーから考える教員の成長」

支援者 山口大学教育学研究科教員等

(3)講演

テーマ 「働き方改革、若手教師育成の時代に応じたOJT」

講 師 東京都新宿区立落合第三小学校 校長 清 水 仁 さん

(4)研修のまとめ・閉会行事

参加者 教員27人、教職大学院生11人、講師・スタッフ等14人 計52人



第8回 日 程 令和2年12月26日（土）13:00～17:00

場 所 山口市「セントコア山口」

目 的 ・山口県の教育課題⑩「学級・学年等経営」に関する実践的、学際的理解
・若年教員や学生に対する指導助言体験をとおした指導助言力の養成

内 容(1)実践事例研究

テーマ 「私の学級経営」

発表者 山口県立山口総合支援学校 教諭 二 瀬 隆 雄 さん

山口県下松市立久保小学校 教諭 浅 村 芳 枝 さん

山口県下松市立末武中学校 教諭 善 村 綾 子 さん

山口県立宇部工業高等学校 教諭 上 部 孝 典 さん

(2)研修運営・指導助言体験研修、ピア・サポート

テーマ 「私の学級経営の実際や思い（子どもたちの学びと育ちを保障する）」

発表者 G・S・Eミドルリーダーセミナー受講生

支援者 山口大学教育学研究科教員等

(3)講演

テーマ 「イメージや経験でなく理論的に学ぶ学級経営
～小中高を貫く学級経営の充実の視点～」

講 師 愛媛大学大学院教育学研究科 教授 白 松 賢 さん

参加者 教員35人、教職大学院・学部生20人、

講師・スタッフ等18人 計73人



第9回 日 程 令和3年2月14日（日）13:30～17:30

場 所 山口市「セントコア山口」

目 的 ・山口県の教育課題⑪「生命尊重と教育・福祉の連携」に関する実践的理解
・グリーンサポート「生命（いのち）のメッセージ展」の体験
・若年教員や学生に対する指導助言体験をとおした指導助言力の養成

内 容(1)企画展

テーマ 「生命（いのち）のメッセージ展@ちゃぶ台」

(2)講演



テーマ 「生命（いのち）への思いと私たちに出来ること」
講師 グリーフサポートやまぐち 代表 京井和子さん

(3)研修運営・指導助言体験研修、ピア・サポート

テーマ 「子どもたちの生命（いのち）と教職員に求められること」

発表者 G・S・Eミドルリーダーセミナー受講生

支援者 山口大学教育学研究科教員等

参加者 教員22人、教職大学院・学部生28人、講師・スタッフ等17人 計67人

第10回 日程 令和3年3月21日（日）13:30～17:30

場所 山口市「セントコア山口」

目的 ・山口県の教育課題⑫「読書活動と心の育成」に関する理解
・若年教員や学生に対する指導助言体験をととした指導助言力の養成

内容(1)校種別グループによる「ビブリオバトル」

テーマ 「子どもたちを育てる、変える、成長させるお薦めの一冊」

支援者 山口大学教育学研究科教員等

(2)講演

テーマ 「絵本（本）との出会い、絵本（本）の魅力」

講師 下関市児童書専門店「子どもの広場」代表 横山眞佐子さん

（元梅光学院幼稚園長、選書家、「第53回久留島武彦文化賞」受賞者）

(3)閉講行事

参加者 教員21人、教職大学院・学部生17人、講師・スタッフ等16人 計54人



(3)「NITS カフェ in YAMAGUCHI」

本学教職大学院は、独立行政法人教職員支援機構の「NITS カフェ」（研修支援）に開始当初から参加し、第1回（平成29年度）「教員のキャリアデザイン部門」では「NITS カフェ賞」を受賞している。

本年度は、ミドルリーダーセミナーの中で実施することとし、人材育成、教員に求められる資質能力の向上をテーマとし、第7回研修会として実施した。以下に報告する。

日程 令和2年12月26日（土）9:00～12:00

場所 山口市「セントコア山口」

目的

- ・山口県の教育課題⑨「教員の人材育成～成長契機と支援～」に関する実践的理解
- ・現職教員や関係者との「熟議」による人材育成機運の醸成
- ・教師教育者の成長に関する先進研究の理解

内容

①開会行事

挨拶（研究科長 丹 信介）、受講上の注意事項

②カフェ（ワークショップ）

テーマ 「自身のヒストリーから考える教員の成長」

支援者 山口大学教育学研究科教員等

③講演

テーマ 「働き方改革、若手教師育成の時代に応じたOJT」

講師 東京都新宿区立落合第三小学校 校長 清水 仁さん

④研修のまとめ・閉会行事

その他 主催 山口大学大学院教育学研究科教職実践高度化専攻（教職大学院）

共催 独立行政法人教職員支援機構山口大学センター、山口県教育委員会

参加者 教員27人、教職大学院生11人、講師・スタッフ等14人 計52人



実施報告（概要）

①テーマ設定と行事の実際

本カフェでは、若手教員（自立・向上期）、中堅教員（充実期）、教委担当者、教育関係者や大学関係者等が少人数グループ（カフェ形式＝ちゃぶ台）を編成し、特に、若手教員の人材育成に焦点をあて、教員の成長契機、成長支援の仕組みや今後の育成方途等について熱い熟議を行った。カフェの流れにより概要を報告する。

開会行事では、研究科長から本カフェの意義、今までの本学の取組と評価、今回カフェへの期待等について語った。その後、新型コロナウイルス感染拡大期の「対面・参加型行事」として行うにあたり、感染予防に関する諸連絡を行った。

続いて、教員の成長契機、成長支援の仕組みや今後の育成方途等を考えるカフェ（ちゃぶ台型のワークショップ）を行った。カフェの実施においては、「山口県教員育成指標」を活用し、各区分（教育指導、学校運営や自律的成長等）が求める資質能力を意識しながら、最初に現職教員が自ら作成してきた「成長マップ」をもとに、自身の「ヒストリー」を発表し、採用から教職10年頃までの成長契機（時、場、機会や校内サポート等）、自身の歩み、経験談、周囲にいる若手教員の現状や困難に対する思い等を交流した。

そして、課題の克服や成長につながる研修や取組の提案を行った。その開示、語りや交流の中で、行政関係者、大学関係者や教職大学院生が共に学びながら、若手教員の成長や資質能力向上を「みんなで支援する」機運の醸成方途を考え、ポスターにまとめ、シェアリングを行った。

本学は「教職生活全体を通じた教員の資質能力向上と人材育成のあり方」を一貫したテーマとし、今まで、教職キャリアを自らデザインする意味とステージ各期に求められる資質能力、優れた教員が成長上の困難を乗り越え成長するための原動力、若手員の成長欲求と意識の醸成等をテーマとしてきた。本年度は、それらに加えて、若手教員の成長支援と校内体制の充実、組織的取組に向けたワークショップの展開を意図した。

その点から、カフェ後に総括的講演を入れることとし、「働き方改革、若手教師育成の時代に応じた OJT」と題し、東京都東村山市立大岱小学校や新宿区立西新宿小学校の人材育成、学校改革を牽引し、DCAP サイクルで創る校内研究・人材育成システム、ワークショップ型協議会を中心とした学校改革システム等の開発で著名な新宿区立落合第三小学校の清水 仁校長を招聘し講演を行い、大変有意義なワークショップとなった。

最後に、教職大学院（教職実践高度化専攻）専攻長が総括的なコメントを述べた。

②成果と課題

本カフェでは、行事内容・方法や成果を「メールによるリフレクション」により測った。その多くが研修スタイル（カフェ形式）の有効性、ワークや実践発表の質を認め、若手教員の育成や学校ぐるみの支援の在り方を伝え、決意に満ちたものであった。一部を紹介する。

「研修スタイル（カフェ形式）の有効性、ワークの質について」

- ・ 事前に自身のヒストリーを振り返ったとき、教師としての成長には子どもたち、同僚教職員、保護者や地域の方たちとの関わりがとても大きかったことを実感した。教師としてだけでなく、人間としても、人との関わりの中で自己の成長や生きがいを感じるものでありと改めて感じた。
ワークショップでも、人との関わりが多く話題に挙げられたが、その中で「よい出会いがあった」ではなく「よい出会いにしていこう」という言葉があり、大変心動かされた。出会った誰からでも学ぶことができ、また、出会いを広げていくのは自分自身の行動とポジティブな捉え方であると気づかされた。今回の研修でもよい出会いが多くあり、自分の成長につながると感じられた。子どもたちによい出会い、よい関わりをもたせていくことが求められていると感じている。（中学校教員）
- ・ 私たちのグループでは、教師の成長機会や契機の根幹は「人間関係」にあるという結論

に達しました。（これは、教員という職業にとどまらず、様々な職種に当てはまる大切な視点だと思います。）私自身、ミドルリーダーの域に達し、若手とベテラン教員をつなぐためにコミュニケーション力をさらに磨いていかなければならないと思っています。特に、若手教員とは世代間ギャップがあり、しばしば戸惑うこともあります。しかし、若者は私たちにはない素晴らしい考え、視点をもっています。その力を引き出し、生かしていくためにも、こちらの経験を一方的に教授するのではなく、傾聴と対話を心掛けながら若手との信頼関係を構築し、人材育成をしていきたいと考えています。（小学校教員）

- ・ 人を成長させるのは、生徒であろうが教師であろうが、素敵な人との出会いだと思う。本物と出会うこと、本気の人に出会うことからインスパイアされ、心が動かされることが行動に繋がり変化につながると思う。グループの中では、自分たちがそういう人にならなければという話になった。

個人的には、生徒をみとり、実態に即した指導計画やその実施、そして検証した次のサイクルへつなぐという思考や作法が大切だと思う。それが右往左往しない教育実践につながり、生徒の変化につなげることができる方法だと思う。ストーリーやゴール設定を描いて人に分かり易いように全体図を作成する能力も大切な力だと思う。若手のうちにそういう良い模範や例に出会うことは、日々の実践を変えるのではないかと思う。

清水先生のお話の中にもあったが、組織の中で回るシステムを作ることと徹底的に見える化することで、学校全体で同じ方向に進んでいくことが出来るし、できているのか否かの check もできる。現任校では、授業にしろ行事にしろ、check・action の部分が非常に弱い、ないことが物事を前に進めないと実感する。

研究会などでは、色々な人が成果を強調したが「こういうことやってみたけど、うまくいきませんでした。その原因は〇〇です。」ということも共有することも大切だと最近では感じている。同じ轍を済まなくてよいから、より良い方向に進んでいけそうな気がする。特に ICT や一人一台タブレットの導入とか目まぐるしく変わっていく中で、誰かの「失敗」をみんなそれぞれ同じようにしては生徒の学びが止まってしまう。それだけは避けたい。「誰もがそういう経験するよね。」「そういう経験を通じて成長するね。」みたいな言葉はいらぬ。慰めにもならないと思う。こうすればうまくいくということの共有は大切だが、条件が違えばただ真似しただけでうまくいく保証もない。うまくいこうがいかなかろうが、check の部分でしっかり協議したり、分析したり、評価して、言語化して、ワンペーパー残し、次年度のことを考えておくことで、改善しながら動いていけることを改めて学んだ。そういうサイクルもみんなで行き前進行っていき感覚を持ちたい。

（高等学校教員）

「働き方改革、若手教師育成の時代に応じた OJT の講演について」

- ・ 校長先生の講演は、見通しをもった学校経営、常識にとらわれない改革、新たな校内研究システムの確立など、新学習指導要領やこれからの時代に応じた取組が多くを占めた。特に、校内研修システムでは、子どもも教師も「何のために学習するのか」、「何を目指して学習するのか」を意識させる仕組みとなっており、そのことが共に他人事ではなく、自分事として感じることができるようなものであった。さらには、一人一人の成長だけでなく、チームで成長するためのしくみでもあった。効率的、効果的な OJT を進めるためには、まずはシステムづくりであり、そのシステムを関係者に周知し、理解、納得を得ることである。ここまで整えておけばマネジメントの力量形成につながると思えた。

校長先生の「児童運転」というワードは、分かりやすく気に入った。私自身、これからの教師は自動車学校教習所の先生の役割と似てくるのではないかと考えていたが、この「児童運転」を中学生にも経験させることで、生徒も教師も成長するのだと思う。生徒自身がカリキュラム・マネジメントするようになることを目指したい。（中学校教員）

- ・ 校内研究を行うことで教員が自己研鑽しながら、常に学んでいかなければならない体制は、ベテラン・ミドルにとっても非常に重要な視点であると感じました。また、ノートコ

ンクールは、私自身の実践で、子どもたちがよりやる気になるための刺激となること、そして、それを見ることで保護者のその取組に対する意識も変わるのではないかと思い、実践させていただきたいと感じました。資料等もたくさんいただき、本当にありがとうございました。（特別支援学校教員）

(4)ピア・サポート

学校現場で若手から中堅教員が抱える困難の要因に、教職員業務の多忙さ、時間的余裕のなさ、同年代教員の少なさ等による教職員間の「つながり」の希薄さが指摘される。

そこで、本プログラムでは、受講生同士が、それぞれの教職体験や日々の教職実践等に基づき、学習指導、生徒指導、学校運営、分掌経営や現代的諸課題等の教育実践上の悩みや不安、成功・失敗体験事例等を開示し、課題や問題点の共感的理解、課題解決に向けた協議や意見交換等を図り、「同じ世代の教職仲間（コーホート）」としての連帯感を深め、人間関係やネットワーク形成を行っている。ミドルリーダー、ヤングリーダーをめざすという共通の「夢」を「志」につなぐ貴重な研修の場ともなっている。

こうした同年代教員同士の「横軸」の関わりや、いつでも傍に居てくれると感じる「連帯感や居場所意識、仲間感覚」は、現在の若手から中堅教員の教職キャリア形成や職能発達に不可欠と考えられる。全国各地での実践を期待するものである。

(5)その他

本プログラムでは、研修行事に前後して開催する形で、研修講師を交えた「事業に関する意見を聞く会」も実施し、研修講師とセミナー運営チームが、教職大学院カリキュラムや地域貢献のあり方、「山口県教員育成指標」や学校現場が求めるミドルリーダーの資質能力、本プログラムに対する評価等について研究協議を行ってきた。これは、学外関係者からのプログラムに対する外部評価、第三者評価として奏功しており、今後も継続したいと考える。

また、市町教育委員会とは、それぞれが抱える教育課題や人材育成上の困難等を共有し、ミドルリーダー養成に向けたカリキュラム検討や地域に根ざした教職大学院科目のあり方等について意見交換を行ってきた。

大学と県教育委員会との連携・協働の必要性が説かれ、実際に「交流人事教員」等をチャンネルとした協議や情報交換等は盛んであるが、市町教育委員会との組織的なつながりはまだまだ薄いと言わざるを得ない。大学教員個人レベルで各種会議・委員会や指導・講演等業務を受ける中でのテーマ連携が主であり、組織的連携はまだ途上である。本プログラムでは、教育委員会訪問やオンラインでの情報交換等をおして、市町教育委員会の学校教育課長、指導主事や、やまぐち総合教育支援センター研究指導主事等と深みのある協議や意見交換を行うことができた。「研修行事は県の中心にあり知の拠点たる大学で実施するもの」という既成概念を打破し、大学自らが地域に目を向け、研修プログラムを提供する中で、大学や教職大学院の地域貢献と地域における教職員研修の活性化を連動することは可能である。大学自身が変わることが必要と実感できた。

さらに、本プログラムでは、プログラムの状況（進捗、成果と課題等）にかかる情報発信に努め、地域を学びのフィールドとして実践的課題研究を展開する教職大学院や「ちゃぶ台」の実践の具体、成果と課題等について、「全国教育系大学交流人事教員研究交流集会」や関係学会等での実践発表や情報提供（オンライン）、他大学や教育委員会の視察対応をおしてプログラムの普及拡大も図ってきた。他大学や教育委員会からの研修視察や聞き取り訪問はコロナ禍にあっても4件あり、そのうちの1件は民間企業人材育成部門であった。

なお、例年発表等を行っている「日本教職大学院協会研究大会」「日本教育大学協会研究集会」「国立大学教育実践研究関連センター協議会」等の会合は全てオンラインとなり実現しなかった。

4. プログラムの評価と考察

(1) プログラム評価の方法とリフレクションシート（アンケート）の収集

本プログラムの評価は、第9回研修会（2月14日）に受講生に依頼した「リフレクションシート（アンケート）」によるものとし、2月24日までの10日間、メール提出により収集した。

(2) リフレクションシート（アンケート）の質問内容

研修プログラム受講生に対して、プラス評価（優れる、魅力的、考えられている等）とマイナス評価（改善すべき、加除すべき等）について、自由記述で回答するよう求めた。

質問は、アンケート項目（1）～今年度実施したプログラムの内容等について、アンケート項目（2）～研修プログラムの企画・運営について、受講生の評価や感想を問うものであり、細項目を以下の通りとした。

- (1) ミドル・ヤングリーダー養成に向けた研修プログラム（カリキュラム）として
 - ① 研修内容や研修講師について
 - ② 研修のスタイルや配列について
 - ③ 大学や教育委員会（大学教職員や教委関係者）の関わり方や関与の度合いについて
 - ④ 次年度に取り入れてほしいことや提案事項

- (2) 研修プログラムの運営について
 - ① 研修の企画・準備・広報周知・出欠確認の段階
 - ② 研修当日の運営・振り返りの段階
 - ③ 研修の評価・改善の段階
 - ④ 次年度に取り入れてほしいことや提案事項

- (3) その他

(3) リフレクションシート（アンケート）の回答者

ミドルリーダーセミナー受講生（登録会員65人、大学籍運営委員7人の計72人中、38人から回答を得た（回収率52.7%）。38人の内訳は表1の通りである。

表1 「リフレクションシート(アンケート)回答者の属性

| 属 性 | 回答者数 |
|--------------------|------|
| 現 職 教 員 | 8 |
| 指 導 主 事 | 5 |
| 大 学 教 員 | 4 |
| 大 学 院 生（学校経営コース） | 9 |
| 大 学 院 生（教育実践開発コース） | 10 |
| 大 学 院 生（特別支援教育コース） | 2 |
| 合 計 | 38 |

(4) 分析方法

分析には、「KH Coder」を使用した。

「KH Coder」は、樋口耕一が著作権を持つフリー・ソフトウェア。バージョン3を使用。

(5) リフレクションシート（アンケート）の分析

① 「今年度実施した研修プログラムに対する参加者の認識」について

まず参加者の研修プログラムや運営に対する認識について探っていく。

アンケート項目(1)の①「研修内容や研修講師」、②「研修のスタイルや配列」およびアンケート項目(2)の③「研修の評価・改善の段階」の記述に着目して共起ネットワーク分析をすることで、参加者がプログラムや運営をどのように認識しているのかについて検討する。

図9はアンケート項目(1)①「研修内容や研修講師」の記述を共起ネットワーク分析したものである。「有意義」という語句と共起しているのが「ミドルリーダー」であることから、ミドルリーダー養成を目的とした研修プログラムに対して大いに満足していることが分かる。「様々」「分野」「全国」は、「様々な分野で活躍されている講師のお話を聞けることは、大変有意義だった」のような記述が見られることから、参加者が講師陣に満足していることが分かる。

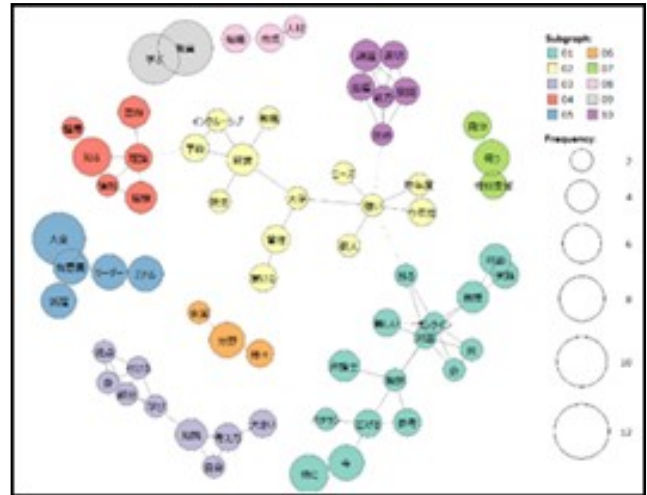


図9 研修内容や研修講師

図10はアンケート項目(1)②「研修のスタイルや配列」の記述を共起ネットワーク分析したものである。「形式」については、「講義」「協議」が「学び」と共起していることが分かる。「講義形式だけでなく、グループ協議や演習等、参加者の主体的な学びを促す工夫が為されている」のような記述が見られ、研修スタイルに対する肯定的な意見が伺える。また、「Zoom」「オンライン」「ハイブリッド」という語句が見られることから、コロナ禍を機にオンラインによる受講が新たな形として認識されていることが分かる。

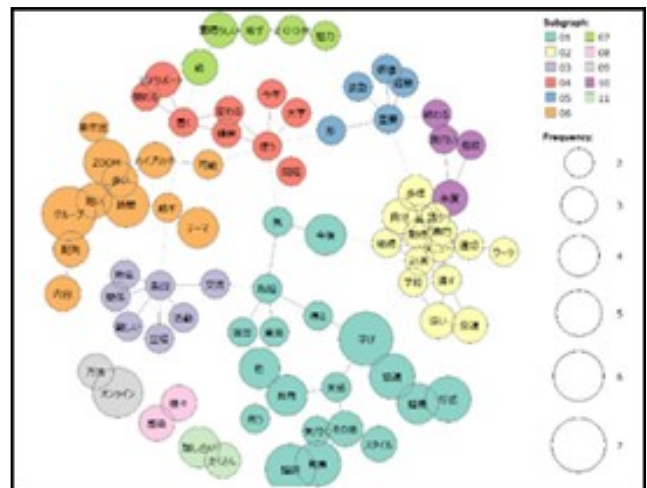


図10 研修のスタイルや配列

図11はアンケート項目(2)③「研修の評価・改善の段階」の記述を共起ネットワーク分析したものである。「学級通信」が「知る」と共起しており、「学級通信が発行され、他の受講生の感想等を知ることができていてよい」のような記述が見られることから、他の受講者の考え等を知るツールとして学級通信が有効だと認識されていることが分かる。比較的多く出現する「参加」という語句を見ると、参加者数の減少や固定化を危惧する記述があることが分かる。「お友達キャンペーン」によって参加者を増やしたり、「シェアリングタイム」で講義に対する質問を出やすくしたり、「受講者による実践事例紹介」で研修の評価をしたりするなどの改善策が示されている。

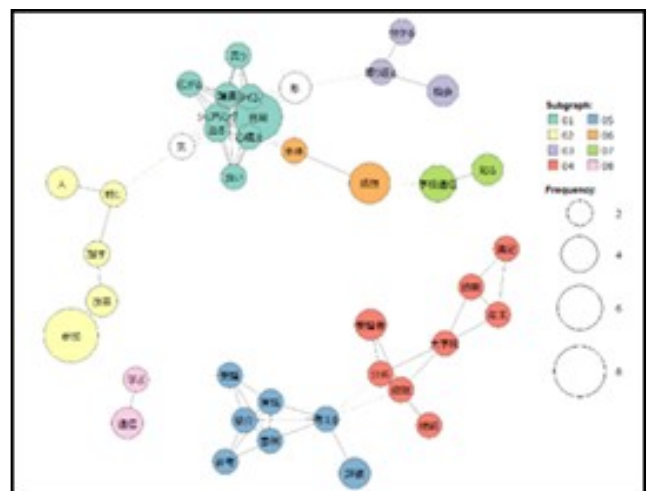


図11 研修の評価・改善の段階

② 「研修プログラムに対する参加者のニーズ」について

次に次年度に向けた参加者の要望について分析する。

アンケート項目(1)の④次年度に取り入れてほしいことや提案事項およびアンケート項目(2)の④次年度に取り入れてほしいことや提案事項について、参加者の属性別の傾向を対応分析により明らかにすることで、ニーズを整理する。

図12では、研修プログラム(カリキュラム)に対する次年度への提案及び要望事項が記述されている。原点付近に集中しているのが「教育」「課題」「研修」である。具体的な記述内容を見ると「道德教育」「プログラミング教育」「社会に開かれた教育課程」等、現代的な教育課題が挙げられている。講義等の内容として、これら現代的な教育課題を望む声が多いことが分かる。

もう1点着目すべきは、右上に出現している現職教員に見られる特徴語である。他の属性の特徴語が原点付近に集中していることに比して、「現職教員」の「授業」「グループワーク」「能力」という語句は原点から大きく外れたところに位置していることから、特有の語句と言える。具体的な記述を見ると、「授業の見方」「模擬授業」を取り上げることや「グループワーク」を取り入れて「ファシリテーター能力」を育成する等、学校現場における実践的指導力につながる演習への要望があることが分かる。

図13では、研修プログラムの運営に対する次年度への提案及び要望事項が記述されている。多くの属性が集中する原点付近にある「Zoom」「ハイブリッド」、左上に出現している指導主事の特徴語「オンライン」は、いずれもコロナ禍でやむを得ず実施したオンライン会議システムによる開催に関する記述である。この形式での開催について「新型コロナウイルス感染症の状況が好転しなければ、次年度もオンラインやハイブリッドでの開催をしていただくと大変ありがたい」「Zoomが取り入れられ、遠方でも参加可能でとても助かる」のように、継続を求めることがあることが分かる。

③ 「記述の傾向」について

最後にアンケート全記述の傾向を分析することで、参加者の満足度や意識を探っていく。

アンケートの全項目の記述から、頻出語句上位20語を抽出したものが図14である。「思う」「研修」「参加」が多くを占め、「講師」「お話」「良い」「機会」等のカリキュラムの内容に関する語句が並んでいる。特に「講師」「お話」「良い」「機会」からは、講義内容に対する満足度が高いと解釈できる。

次に、参加者の意識、特に行動に関する意識を探るために、頻出する動詞に着目したのが図15である。図14には現れなかった「関わる」「知る」「聞く」「行う」「振り返る」「受ける」の語句が見られる。「関わる」は「班の話し合いなどに大学の教職員の方も参加

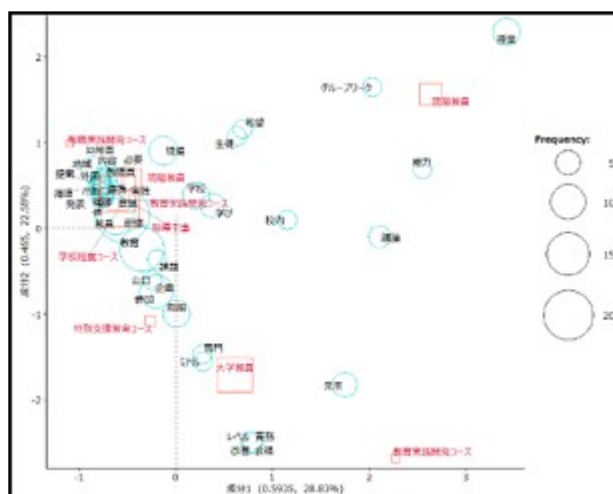


図12 次年度への提案事項(プログラム)

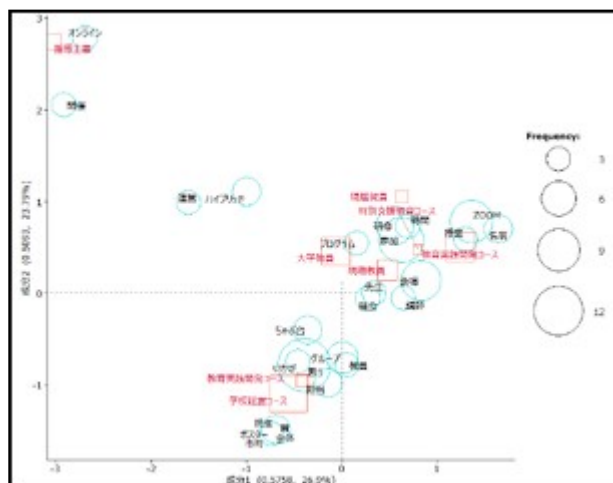


図13 次年度への提案事項(運営)

していただきたくさん関わることができた」、「知る」は「通信を送っていただくことで参加できなかったときも内容を知ることができた」、「聞く」は「各方面の方々のお話を山口で直に聞くことができる」、「行う」は「受講者のニーズに沿った形で行われていた」、

「振り返る」は「振り返りが通信で大変分かりやすく興味を引く形で示されていた」、「受ける」は「楽しく研修を受けることが出来た」とような記述で用いられていることから、いずれも研修プログラムや運営に関する意識である。特に「知る」「聞く」「受ける」を用いた記述からは、自らが企画・運営に参画するという能動的な行動に関する意識を読み取ることはできず、むしろ研修に対する受動的な姿勢が表れていると考えられる。

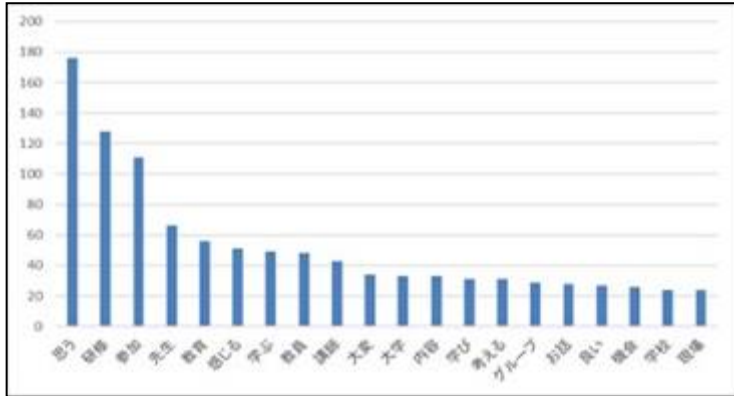


図14 全記述における頻出語句

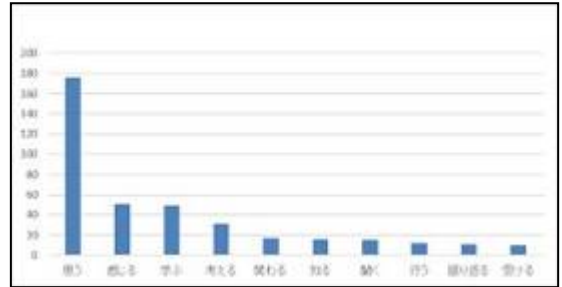


図15 全記述における頻出語句（動詞）

④小括

アンケートの分析から明らかになったことを整理する。

まず参加者の研修プログラムや運営に対する認識について、共起ネットワーク分析を行ったところ、講師陣に対する満足、研修スタイルに対する肯定的な意見、学級通信の有効性などの肯定的な意見が見られた。また、オンライン形式による研修会への認識や参加者数の減少や固定化への危惧、その改善策についても示されていた。

次に次年度に向けた要望について、属性別に対応分析を行った。内容面では主に「道徳教育」「プログラミング教育」「社会に開かれた教育課程」等、現代的な教育課題が挙げられた。一方、「現職教員」特有の要望として、学校現場における実践的指導力につながる演習があることが明らかになった。運営面では、コロナ禍でやむを得ず実施したオンラインやハイブリッドでの開催ではあったが、継続を求める声があることが分かった。

最後に、全記述における頻出語句の傾向から、講義内容に対する満足度は高いと解釈できる。

一方、行動に関する記述を、動詞に着目して分析したところ、「知る」「聞く」「受ける」という語句が出現していることが分かった。これらの語句からは、自らが企画・運営に参画するという能動的な行動に関する意識を読み取ることはできなかつた。

The collage contains several documents from the 'Pushing Forward!' project:

- Top Left:** A flyer titled 'Pushing Forward!' for 'NTS-Cafe in YAMAGUCHI'. It includes the date '12月26日(9:00)~12月27日(18:00)' and mentions '講師教員27人' and '参加者152人'.
- Top Right:** A presentation slide titled '働き方改革、若手教員育成の時代に合ったOJT' (OJT adapted to the era of working style reform and young teacher training), presented by '東京都市立立花第三小学校 校長 清水 仁 さん'.
- Middle Left:** A page titled 'Cafe「自身のヒストリーから考える教員の成長」' (Cafe 'Thinking about teacher growth from one's own history'). It includes a section for '受講者の感想、コメント紹介!' (Participant testimonials and comments).
- Middle Right:** A page with a diagram titled '教員の成長と教員のための心づけ' (Teacher growth and the heart for teachers), showing a flow from '研修参加' to '実践'.
- Bottom Left:** A page titled '今日の研修は...「ダンスコード作り」と「対面・オンラインのHybrid研修」' (Today's training... 'Dance code creation' and 'Hybrid training of face-to-face and online').
- Bottom Right:** A page titled '人間関係' (Human Relationships).

IV 終わりに

本プログラムは、教職大学院が山口県教育委員会と連携し、①現職教員の自主的・自発的姿勢や研修意欲を高める、②「教員育成指標（充実期）」が求める資質能力や目標行動をふまえた早い段階からのミドルリーダー養成に貢献する、③地域（山口県）の特性や課題を取り込む教職大学院「地域科目」と連動し、教職大学院科目としての質（基準）をも満たす教員研修プログラムを創ることを目指し、結果としてラーニングポイント制導入につながる先行（試行）プログラムとして取り組んできた。

そこで、市町教育委員会への聞き取りや情報交換等を積極的に行い、山口県内に見られる教育課題の炙り出し、ステージ各期、特に中堅（充実期）教員に求められる資質能力の解明やキャリア各期における教職職能開発と人材育成方途の検討等を行ってきた。

加えて、教職大学院が蓄積してきた自主的・能動的な教員研修プログラムの経験と教職大学院の特色ともいえる「地域科目」とを連動させ、「ちゃぶ台」の思いや願いを大切に、試行（企画・運営・評価等）してきたつもりである。

拙い取組を箇条書きするとすれば、次のようになるろう。

- ①スクール・ミドルリーダー養成の実効性を上げる研修プログラムの開発
 - ②学校教育の質向上、学校（児童生徒、教職員等）や取り巻く環境の見つめ直しと組織マネジメントによる学校改善の推進
 - ③学校と地域の連携・協働による地域教育力の活性化と教職大学院の地域貢献の推進
 - ④地域（県・市町）の教育課題解決とミドルリーダー養成と連動させる教職大学院の教育研究機能の向上
 - ⑤教職大学院の地域貢献の拡充と地域ぐるみの「学び続ける教師」の具現化
 - ⑥県・市町教育委員会主催教員研修等と相乗する研修プログラムの具体研究
 - ⑦自主的、主体的に自らを高め、「志」を掲げて高めあえる研修集団の形成
- そして、⑧ラーニングポイント制の導入・拡充に向けた環境・科目整備の試行 となる。

新型コロナウイルスの感染拡大が、本プログラム開発にも大きな影響を与えたことは否めない。教育委員会と連携し、教職大学院「地域科目」と連動させたミドルリーダー養成セミナーの実施、受講生の研修ニーズや必要課題を反映したテーマ設定、実践発表や指導助言体験等の体験・省察的研修やピア・サポートを組み合わせた研修スタイルの確立、感染予防に配慮した研修行事運営の工夫（対面・オンライン・ハイブリッド）等については、一定の前進を見たが、ラーニングポイント制の導入・拡充に向けた環境・科目整備については開発途中であり、今後の「宿題」となった。

「新型コロナウイルスの感染拡大があったから不十分な取組しか出来なかった」という言い訳は、組織として機能する学校づくり、マネジメント感覚溢れるスクール・ミドルリーダーの育成を標榜する教職大学院のプログラム開発としてはあまりに稚拙で指弾されるべきである。本年度の「宿題」は、次年度以降、確実に「片付ける」所存である。

本学教職大学院は、拙いこの取組の具体、成果や課題等であるが、県内で広く共有し、山口県の教員養成・採用・研修の一体的取組に貢献していく。山口県・市町教育委員会、関係機関等との連携・協働を一層深め、全県域や各地域の教育課題の解決や人材育成に資する決意であり、ベクトルを共有しながら、引き続き連携・協働を深めていく。

また、「若手（自立・向上期）」や「中堅（充実期）」にある教員の実態や研修ニーズの継続的な把握、山口県教育委員会や本学等ウェブサイトでの情報発信、研修指導者の発掘、共有や大学と教育委員会が連携・協働したミドルリーダー研修の方法、内容にかかる工夫改善等を今後も重ね、全国各地にも発信していく。

私たちの周囲には、自主的・自発的に研修に取り組み、日々の教育実践を省察しながら、真剣に自らの資質能力を高めようとする若手教員が数多く居る。彼らの自律的姿勢を認め、彼らが日々の教育実践で直面する地域・今日的課題と教職大学院の知見や経験をつなぎ、理論と実践の往還をとおした質の高いミドルリーダー養成研修を今後も創造していく。

V その他

[キーワード] ミドルリーダー養成、教職大学院の教育研究・地域貢献機能、教員の資質向上支援、育成指標、連携・協働、

[人数規模] D. 51名以上（参加者・スタッフ84人、研修行事延べ参加者592人）

[研修日数（回数）] C. 4～10回 研修会行事として10日
 ちゃぶ台次世代コーホート Advanced Course 10回
 （単独研修5回＋ちゃぶ台次世代コーホート 乗り入れ研修5回）

[研究分担者等] 研究代表：丹 信介 （山口大学教育学研究科研究科長 教授）
 研究担当：霜川正幸 （同 教授 主務者）
 研究分担：佐々木司 （同 教授）
 静屋 智 （同 教授）
 鷹岡 亮 （同 教授）
 中田 充 （同 教授）
 中谷仁美 （同 准教授）
 藤上真弓 （同 講師）
 松岡敬興 （同 准教授）
 松田 靖 （同 特命教授）
 美作健悟 （同 准教授）
 吉鶴 修 （同 特命教授）
 和泉研二 （同 副研究科長 教授）
 佐々廣子 （山口大学教職センター アドバイザー）
 長砂志保 （山口大学学術研究部研究推進課 総括係長）
 久保田尚子 （山口大学教育学部 事務補佐員）

【 担当者連絡先 】

●実施機関

| | | |
|-------|----------------------------|---|
| 実施機関名 | 国立大学法人山口大学 | |
| 所在地 | 〒753-8511 山口県山口市大字吉田1677-1 | |
| 事務担当者 | 所属・職名 | 大学院教育学研究科教職実践高度化専攻 教授 |
| | 氏名（ふりがな） | 霜 川 正 幸（しもかわまさゆき） |
| | 事務連絡等送付先 | 〒753-8513 山口県山口市大字吉田1677-1 山口大学大学院教育学研究科 |
| | TEL/FAX | 083-933-5458 |
| | E-mail | m-shimo@yamaguchi-u.ac.jp |

●連携機関

| | | |
|-------|-------------------------|-----------------------------|
| 連携機関名 | 山口県教育委員会 | |
| 所在地 | 〒753-8501 山口県山口市滝町1-1-1 | |
| 事務担当者 | 所属・職名 | 山口県教育庁教職員課 主査 |
| | 氏名（ふりがな） | 堀 田 英 里（ほったえり） |
| | 事務連絡等送付先 | 〒753-8501 山口県山口市滝町1-1-1 |
| | TEL/FAX | 083-933-4550 |
| | E-mail | a50200@pref.yamaguchi.lg.jp |