

(独立行政法人教員研修センター委嘱事業)

教員の資質向上のための研修プログラム開発事業

報告書

プログラム名	三重県における教員の資質向上研修プログラムの開発 －「地域の教育課題発見・解決」研修プログラムの開発－
プログラムの特徴	(1)教職大学院の授業カリキュラムの基本理念「地域の教育課題発見および課題解決」と三重県の教育課題「教員の資質向上」を具現化する研修機能をもった授業開発を三重県総合教育センターと共同で開発する。 (2)研修テーマ「授業研究としての教師のライフヒストリー研究」の研修（授業）内容の開発 (3)同「ICTを用いた授業改善とアクティブラーニング」の研修（授業）内容の開発 (4)同「表現教育としての教育実践」の研修（授業）内容の開発 (5)同「学級づくりへの実践的アプローチ」の研修（授業）内容の開発 (6)研修テーマ「附属学校訪問」および教職大学院設置後の附属学校での長期実習の内容検討

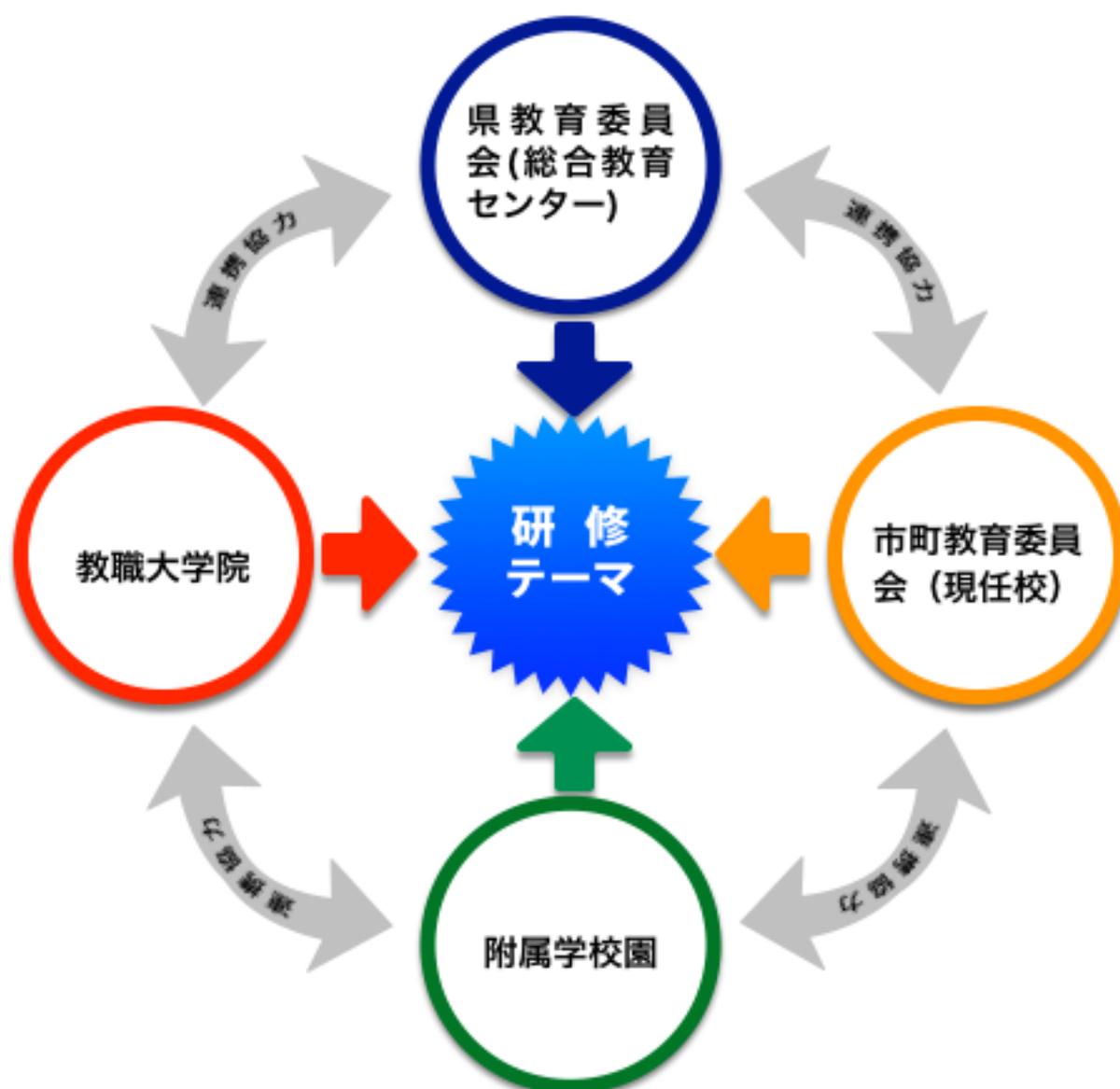
平成 29 年 3 月

機関名 国立大学法人三重大学

連絡先 三重県津市栗真町屋町 1577 三重大学教育学部

プログラムの全体概要

29年度設置の本学教職大学院における授業と、三重県教育委員会における研修（初任者研修）との連携講座を確立する。28年度においては、その試行期間と位置づける。教職大学院には、三重県教委から派遣される現職教員院生の他、学部新卒院生が入学予定であるが、後者の院生においては、教職大学院での授業の一部が、県教委が実施する初任者研修に読み替えられる。その結果、当該院生にあつては修了後の教員採用時における初任者研修の一部は免除されることとなる。また通常の教員採用における初任者研修を受ける教員にあつては三重大学教職大学院の授業の一部を受講することで初任者研修の単位が認定される。そのような仕組み作りを目的としたプログラムである。



I 開発の目的・方法・組織

1. 開発目的

三重大学では、本事業申請時においては、平成 29 年度開設を目指し教職大学院設置の申請書を提出したところであったが、28 年中に設置認可を得ることができた。

教職大学院の設置においては、三重県の教育課題をベースにした「地域の教育課題発見および課題解決」を中核的コンセプトに据えてカリキュラムを検討してきた。また三重県の教育課題のなかでは「教員の資質向上」が重点目標として挙げられており、まさに教職大学院の役割として認識しているところである。

三重県教育委員会とは、教職大学院設置のための協議において、三重県教育委員会との相互協力関係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）で開講されている研修の一部を三重大学が担当することが計画として浮上した。具体的には教職大学院の担当教員が三重県の教員研修の一部の研修の講師となる。このとき、教職大学院の学生も同じ研修を、教職大学院の授業の一部として受講するというものである。29 年度の教職大学院設置後は、学部新卒学生がセンターの初任者研修（＝教職大学院の授業の一部）を受けた場合は、当該学生が教員として採用された場合は、その研修は既習とする措置がなされることが計画されている。このような背景から、センターとの協力関係の中で、教職大学院の授業としても位置づけるべく新たな研修プログラムを開発することとなった。具体的には、次の通りである。

センターで行っている教員研修のうち、初任者研修の選択研修（校外研修 17 日間のうちの 7 日間の選択研修）のうち 4 日間の個別研修があり、そのなかのオプションとして教職大学院との合同研修を計画することとした。内容としては、教職大学院の授業カリキュラムのうち、学部新卒学生対象の「教育実践力開発コース」の選択授業科目群のなかの「授業研究としての教師のライフヒストリー研究」「ICT を用いた授業改善とアクティブラーニング」「表現教育としての教育実践」「学級づくりへの実践的アプローチ」の 4 つの授業について、これらをセンターの初任者研修の中に取り入れて所定の時間数の開講の可能性を 28 年度中に検討すること、また当初よりセンターで行われている三重大学附属学校訪問研修においても、教職大学院設置後には附属学校で長期実習を行われることが計画されており、その際の研修内容の検討も本事業内で行うことであった。

29 年度の教職大学院の開設開講時には、教職大学院の学部新卒学生と三重県の初任者教育職員とがセンター内で同じ研修（授業）を受講することを想定している。したがって 28 年度は、29 年度の教職大学院設置後を念頭に置いて、教職大学院設置後の担当予定教員が当該の授業の方法や内容について検討し、28 年度の三重県の初任者教育職員に対して試行的に研修内容や授業の方法について検討し実施することを目的とした。

2. 開発の方法

教職大学院の設置申請の作業のなかで、三重大学としては、三重県教員委員会に対して協力の要請を行ってきた。そのなかで、大学として三重県の教育に対してどのような貢献ができるのか、それを教職大学院の授業カリキュラム構築の段階で、どのような形として示していくか検討を行ってきた。その結果、三重県教育委員会が行う教員研修のなかで、教職大学院の授業の一部を研修として取り込む形で、後述する「三重大学連携講座」として運用することとした。なお、担当する教員は、29年度より三重大学の教職大学院の専任教員となる者であり、28年度時点においては、学部の学校教育講座および三重大学教育学部附属教職支援センター教員である。それぞれが教職大学院開設後に担当する自身の授業や、教職大学院のカリキュラムを視野に入れて、連携講座における研修内容を考案した。

3. 開発組織

次の表に示す構成員により事業を進めてきた。大学側としては、学部長以下、教職大学院設置部会のメンバーが中心となり、29年度からの教職大学院専任教員予定者が研修を担当する。ま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	三重大学教育学部・教授・学部長	藤田 達生	学部長、プロジェクトの総括、連携協議会の進行	
2	三重大学教育学部・教授・学部長補佐・附属教職支援センター副センター長	松浦 均	研修プログラム開発大学側事務担当リーダー、研修プログラムの評価	教職大学院設置部会 部会長
3	三重大学教育学部・教授・学校教育講座	森脇 健夫	研修プログラム開発企画の大学側リーダー、研修実施担当	教職大学院設置部会、教職大学院専任教員着任予定
4	三重大学教育学部・教授・附属教職支援センター教員 研修開発部門	須曾野 仁志	研修プログラム開発企画、研修実施担当	教職大学院設置部会、教職大学院専任教員着任予定
5	三重大学教育学部・准教授・学校教育講座	織田 泰幸	研修プログラム開発企画、実施担当、研修プログラム開発企画、研修実施担当	教職大学院設置部会、教職大学院専任教員着任予定
6	三重大学教育学部・准教授・附属教職支援センター教	天野 智裕	研修プログラム開発企画、研修実施担当	申請時未着任、教職大学院専任教員着任予

7	員 研修開発部門 三重大学教育学部・准教授 ・附属教職支援センター教 員 研修開発部門	飛岡 美穂	研修プログラム開発企画, 研修実施担当	定 申請時未着任, 教職大 学院専任教員着任予 定
8	員 研修開発部門 三重大学教育学部・特任講 師・附属教職支援センター 教員 学校連携支援部門	笹屋 孝允	研修プログラム開発企画, 研修実施担当	申請時未着任, 教職大 学院専任教員着任予 定
9	員 研修開発部門 三重大学教育学部・特任講 師・附属教職支援センター 教員 学校連携支援部門	園部 友里恵	研修プログラム開発企画, 研修実施担当	申請時未着任, 教職大 学院専任教員着任予 定
10	員 研修開発部門 三重大学教育学部チーム 総務主任	早川 典子	事務処理	
11	員 研修開発部門 三重県教育委員会事務局・ 研修推進課課長	大川 暢彦	研修プログラムの企画・運 営	
12	員 研修開発部門 三重県教育委員会事務局・ 研修推進課班長	古市 卓司	研修プログラムの評価と 指導助言	

II 開発の実際とその成果

1. 研修の背景やねらい

本事業における教員研修については、平成 29 年度の教職大学院設置を目指して、これまでに三重県教育委員会と協議および意見交換の機会を度々設けてきた。

設置申請作業の段階においては、その過程で、多様で困難な県の教育課題について本学も認識を新たにしてきたが、とくに県の教育課題を教職大学院のカリキュラムに積極的に取入れるべきこと、県から教職大学院の実務家教員の派遣による本学の教育貢献への要望などを行ってきた。また、教職大学院の長期実習実施のための連携協力校の要請の折りには、附属学校の交流人事で連携している津市教育委員会・四日市市教育委員会・鈴鹿市教育委員会・亀山市教育委員会・松阪市教育委員会などの他、伊賀市、員弁町、さらに東紀州地域の尾鷲市、熊野市にも訪問して多くのお願いをしてきた。

教職大学院設置にあたって、県や市町の教育委員会から求められた最大の課題は、教職大学院に大学院生として学校教員を派遣することの利点とは何かということであり、特に長期実習 2 年次は現職教員学生においては自身の現任校で行うことから、教職大学院教員が訪問して直接指導するばかりではなく、その学校の抱えている諸問題についても検討指導してほしいとの声であった。このような要求に応えるためには、実務家教員の指導力に

大いに期待するところであり、県の教育委員会、とくに教員の研修を担当している県の総合教育センターとは関係を密にして、相互に情報を交換共有しながら教員の資質向上を共通目標に据えることが必要との認識で一致してきた。

そして、具体的な重要事案として、県の総合教育センターで行っている教員の初任者研修において、教職大学院が積極的に関与することであり、設置前の平成28年度の1年間は、その枠組みを作るための重要な期間として双方が協力し合いながら、今後の実施方法について検討するということであった。

このような背景から、三重県教員の初任者研修のなかで、三重県の教育課題解決のために、どのような問題を取り上げ、どのような研修を行うべきか、どのような枠組みで行うべきか、28年度においてはセンターと何度か協議を重ねてきた。

平成28年度の実施状況を以下に記しておく。

研修名	担当者	日時 場所	ねらい	受講 者数
三重県教育委員会 初任者研修 校外研修の個別研修 の選択講座（三重大 学連携講座） 1―① 1―②	①三重大学教育学 部附属教職支援セ ンター特任講師 笹屋孝允 ②三重大学教育学 部附属教職支援セ ンター特任講師 園部友里恵	平成28年 8月2日 三重大学	①授業研究を通して教師の専 門性を開発する。 ②ワークショップを通してコミュ ニケーション能力を高める。	17名
三重県教育委員会 初任者研修 校外研修の個別研修 の選択講座（三重大 学連携講座） 2	三重大学教育学部 学校教育講座 准教授 織田泰幸	平成28年 12月20日 三重大学	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。	11名
三重県教育委員会 初任者研修 校外研修の個別研修 の選択講座（三重大 学連携講座） ただし未開講	三重大学教育学部 学校教育講座 教授 須曾野仁志	未開講	ICT 学習利用に関して基本と なる学習の考え方や技法を学 び、授業でコンピュータや情 報端末を用いたアクティブラ ーニングを導入・実践できる ようになる。	—
三重県教育委員会	三重大学教育学部	平成28年	授業参観や研究協議を通して、	62名

初任者研修 校外研修の個別研修 の選択講座 三重大学教育学部附 属学校訪問	学校教育講座 教授 森脇健夫	11月15日 三重大学 教育学部 附属小学 校	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。	
三重県教育委員会 初任者研修校外研修 の授業実践研修 公開授業の助言①	三重大学教育学部 附属教職支援セン ター 准教授 天野智裕	平成28年 10月17日 度会町立 度会中学 校	子どもの学力向上をめざし，自ら の授業改善と課題解決に向け て，主体的に研修に取り組む力 をつけ，学校での自主的な研修 への意欲につなげる。	11名
三重県教育委員会 初任者研修校外研修 の授業実践研修 公開授業の助言②	三重大学教育学部 附属教職支援セン ター 准教授 飛岡美穂	平成29年 2月7日 津市立榎 形小学校	教職経験の異なる教員が研修班 に分かれ，授業研究を通して，継 続的な相互研鑽による授業改善 を図るとともに，授業力の向上を めざす。	11名

2. 研修の評価方法，評価結果

本事業における研修プログラムの評価は，教職大学院の授業開発と合わせて行われる。28年度においては，研修自体は試行的に初任者教育職員を対象に行われることになるので，具体的には，対象者からの研修講習のアンケート結果などを元にして，内省的に改善すべき事項を拾い出して検討することとなる。

また，連携協議会のなかでの評価としては，教職大学院の授業提供者側の自己評価と合わせて，センターの研究推進課企画担当者からの評価を受け，今後のよりよい研修プログラムの開発を目指した検討を重ねていく。

それから，各講座の終了後に，センターからの評価を受けた。そこでは，本講座の成果として，受講者の「学ぶことへの意欲の向上」「意識の高まり」「問題意識の明確化」や、「受講者だけでは見出されなかった課題や視点の提供」といったことがあげられた。

それらを通して，平成29年度からの教職大学院とセンターの合同の初任者研修として価値あるものとして機能するかどうかについて自己検証を行い，県内の研修機関に拡大していくよう，また教職大学院の認証評価につながるよう継続評価をしていく予定である。

3. 成果

大学における評価

まずは，本事業が，三重大学教職大学院と三重県教育委員会の共同事業として，センタ

一と協働で企画されること自体が大きな成果であると評価している。今回の共同企画の研修は「三重大学連携講座」と名付けられ、実際の初任者研修のなかで初めて運用がなされた。このような共同企画は、おそらく他の地域、他の教職大学院においてはほとんど前例のないものと考えており、大学側から見たときに県の教育委員会との連携のシンボルとして機能するものと考えている。

連携講座として開設されたそれぞれの研修を通して、三重県の教育課題の発見と解決に資するものとして、今後も将来的に機能することを期待するものである。

各研修テーマは、かなり特徴的で意欲的な授業設計であり、研修対象者に対して大きな刺激を与えることができたと考える。学校現場にもどってから実践活動に大いに寄与しアウトカムを得ることが期待できると考えているし、まさに「理論と実践の往還」のプロセスを体得して、新しい知識と方法の獲得をもって、学校現場に返してほしいと願っている。

また改善の方向性としては、今回の研修は、まだ試行的に単発的に行われたものであり、県の教員研修のなかで、どのような位置づけとして理解されていくのか、また教職大学院から見た場合も、県との連携の中でどのような位置づけとして理解されていくものなのか、そういった学術大系的な位置づけと、教育実践面での位置づけを明確にしていくことを挙げておく。このような理念的な面を整理していく作業が必要だと考えている。そういった講義担当者および研修受講者双方からの内省的な評価を総括しながら、「理論と実践の往還」のシンボルとして機能していくものに仕上げていかねばならないと考えている。

研修担当者のコメント

(1) 校外研修の個別研修の選択講座（三重大学連携講座）1-① 1-② 担当: 笹屋孝允
振り返り

- ・「研究授業」という教職の専門性の開発に深く関わるテーマを扱ったことで、初任教員がそれまでの数か月の経験を振り返り、また、今後の展望を拓くことができるプログラム内容となったと考えられる。
- ・プログラムでは、初任教員たちが採用時から数か月の教職経験をもとに活発な意見を発言、交流していた。プログラムが初任教員の省察の機会として機能したと考えられる。
- ・担当者が元小学校教諭であったことから、初任教員のレディネスやニーズをある程度考慮したプログラムを組むことができた。

改善点

- ・初任教員のレディネスやニーズを十分に考慮したプログラムを展開できたとは言い難い。プログラムの質を向上させるために、また、教職大学院における理論と実践の往還を実現するために、担当者が日常的に学校を参観し、初任教員の特徴をあらかじめ分析しておく必要がある。

(2) 校外研修の個別研修の選択講座（三重大学連携講座）2 担当：織田泰幸
実施後の反省と今後の課題

今年度は、「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」ことをねらいとして研修の内容を考えた。具体的な内容は、「チーム学校」構想、教師の多忙、著名な教育実践家、子どもの自己肯定感、日本の学校の特徴、専門職としての教師と多様であった。研修では、随所に班別のグループワークや映像の鑑賞を取り入れながら授業を進めた。事前に準備した内容が多かったため、予定していた映像の一部を鑑賞することができなかった。研修後の受講者アンケートの自由記述には、「とても貴重な学びの時間」「とても考えさせられる内容」「『ハッ』とすることばかり」「この視点が足りていなかった、と痛感した」という記述がみられ、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。ただ、私のあらゆる授業は、受講者の「自明性を問い直す」ことを裏のねらいとしており、それが何人かの受講者にとっては、自分の至らないところを指摘されたようで辛いと感じる場合があるようだ。この「辛さ」が、その先生にとっての成長の糧となる性質のものであればよいが、受講者を追い詰めるような性質のものであったならば、それは深く反省しなければならない。もちろん、受講者がポジティブに感じる内容を意識的に併せて提供しているが、初任者研修として、私の授業スタイルが適切であるかどうかについては、今後の初任者研修の継続的な実施の中で検証していく必要があると考える。

(3) 初任教員の三重大学附属小学校一日研修の講話について 担当：森脇健夫

2016年11月15日、三重大学附属小学校において行われた初任者対象の授業参観のガイダンスを1時間弱で行った。

研究室卒業生が教職についたとき、①仕事量の多さの中で授業の準備がなかなかできない、②学級における問題行動を起こす子どもへの対応、③保護者や同僚とのコミュニケーションの難しさ、といったことに悩んでいると聞いていたので、少し気が楽になるようなガイダンスを考えた。全体としては「今日うまくいかないことは、明日がんばろう」というメッセージである。

具体的には、授業における臨床的な判断(意外なことが起きたときにおける瞬時の判断)に専門家としての教師の判断が問われるが、細かいことは難しいかもしれないが、それは自分の今、大事に思っていることをもとに判断すればいい、ということをお伝えしたつもりである。そしてそういった瞬間を附属の先生方の授業の中に見つけることができれば、とても自分の授業の参考になることを話した。そのことは、短時間のガイダンスにもかかわらず、感想を見る限り初任者に大きくは伝えることができたと思う。

来年度以降、このガイダンスをまた行くとすれば、もう少し事例を替えながら、同じメッセージを伝えていければと考える。

県教委からの評価

三重県総合教育センターからの、当該初任者研修の連携講座の成果についてのコメントを掲載する。なお受講者からのコメントについては、最後の資料のページに添付しておく。

(1) 三重大学連携講座について

三重大学連携講座では、ともに初任者の課題や悩みをふまえた講義をしていただき、受講者の活用度、満足度がとても高かった。「研究授業の意義」や「初任者として大切な心構えや態度」について、学校現場とは違った視点でお話をしていただき、授業力を向上させるために学ぶことへの意欲や「学び続ける教員」としての意識の高まりがみられた。また、ワークショップは、教員に必須のコミュニケーション能力を高めるための実践的な内容であり、初任者にとって有意義であった。

(2) 三重大学附属学校訪問について

森脇教授の講義は、初任者が抱える悩みや課題を優しく受け止めていただく内容で、気分が楽になったという感想があった。附属小学校で授業参観をさせていただく前に、授業の見方や授業で大事にすること、また事後協議での視点を丁寧に、具体的な例を交えながら教えていただき、授業を見る視点や授業改善に向けて問題意識が明確になり、参観後の協議も共通の視点で話し合うことができた。

初任者は今後、教師の「観」を大切にして子どもたちと向き合い、ユニバーサルデザイン化をふまえた授業づくりに励んでいきたいという思いを胸に、明日からの自身の教育実践に前向きになれた。

(3) 授業実践研修について

授業実践研修とは、初任・6年次・11年次の教職経験が異なる教員が教科別の研修班に分かれ、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るとともに、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11年次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中心に出され、様々な意見が交流される。しかし、実践や経験から得られた協議内容が多く、専門的な部分や理論的な部分については深まらない。そこで、准教授から専門的・理論的な視点から助言をいただくことで、受講者だけでは見いだされなかった課題や気づけなかった視点を与えてもらうことができ、協議や学びがより深いものとなった。

4. 研修実施上の課題

県教委から三重大学教職大学院への要望として

(1) 連携講座について

- ・平成 29 年度も、2 講座以上を開講すること。

・平成28年度は、講座についての通知が、校外研修の計画書を提出し終わった6月だったため、受講希望者数は少なかった。4月に行う第1回初任者研修(平成29年度は4月25日予定)にて周知ができるとより多くの初任者が受講を希望すると思われる。したがって4月初旬までに、「開催日」と「講座の概要」を決められること。

・平成29年度の講座開催日は、以下の日程について。

ア 4月26日～1月31日の期間(研修を行わない期間8/10～8/16, 1/4～1/5は除く)

イ 5月30日, 6月6日, 6月13日, 8月17日, 8月18日, 10月24日, 11月14日, 12月25日, 12月26日を除く原則火曜日(長期休業中はその限りではない)

・若手教員にぜひ学ばせたい内容であった。教職2～3年目の教諭も受入れ可能とならないか。

大学側として

・県教委からの要望を真摯に受け止め、そのように準備を進めていく。

・29年度4月に開設開講される三重大学教職大学院においては、初任者研修の一部について、三重大学を会場として実施する。

・28年度時点で着任していない教職大学院専任教員においても、研修を担当する機会を作り、様々な県の要望に対応していきたい。

III 連携による研修についての考察 (連携を推進・維持するための要点, 連携により得られる利点, 今後の課題等)

大学における考察

今回の研修に資する授業(センターにおいては初任者向けの研修)は、あくまでも教職大学院の授業カリキュラムの一部ということであるが、カリキュラム自体は、当初より、教職大学院の目的である現職教員学生をターゲットとしたスクールリーダー養成を念頭に置いた「学校改善の分野」(学校経営力開発コース)と、学部新卒学生を念頭に置いた「授業改善の分野」(教育実践力開発コース)の両者により構成されている。本来であれば、両者をカバーすべく研修を数多く開発する必要があるが、今年度は緒についたばかりであるため、そこまでの研修講座の開発には至らなかった。また今回は初任者研修での連携であったが、教職大学院の使命として、様々な三重県の教育課題・教育ビジョンに対応していかなければいけないことから、それらへの対応ができている研修なのかどうか常に内省的に振り返り、またカリキュラムの妥当性を検証していかなければならない。

また、今回は初任者研修が主であったが、今後は教職大学院における現職教員学生の長期実習の在り方や、各学生の研修テーマに対する対応や指導という観点からも検討をさらに進めていかなければならない。「学び続ける教員」を教職大学院で育てることについては、

三重大学の教職大学院では、現職教員学生においては入学前に各自の研修テーマを決めておいてもらうということをしているが、そういったきめ細かな対応をしていくためにも、県の協力なしでは進まないと考える。まさにプログラムの概要に示したポンチ絵（2 ページ：各関係機関との連携による研修テーマ）はそれを説明するものであり、これの実行・実効に向けて、これからも連携協力を強く進めていきたい。

県教委における考察

「理論と実践の融合」をねらう教職大学院と総合教育センターの連携によって、実践というリソースを持つ学校現場と、理論というリソースを持つ大学とを共同化させることが可能となり、その相乗効果により教員の資質能力の向上を図ることができる。理論に裏付けられた大学の知見や専門的な視点、そして最新の教育方法などは実践をとまなうことによって学校現場で必ず役に立つものとなる。また、連携して研修を実施することで、大学が養成から研修を通じて形成される「優れた教員像」のイメージを持つことができるとともに、本県の教員の現状や弱みを把握することができる。それらをもとに学校現場に必要な力の育成に即した研修を実施していくことで、本県がめざす教員像に近い人材を育成することができる。課題は、その教員像のイメージを総合教育センター（県教委）が大学と連携を図りながら大学側にしっかりと伝えるとともに、研修などを通して本県の教員の現状を知る機会を提供し続ける環境を整備することである。

IV 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 理論と実践

[人的規模] D.51 名以上

[研修日数] A.1 日以内

【問い合わせ先】

国立大学法人 三重大学 教育学部

〒514-8507 三重県津市栗真町屋町 1577

TEL 059-231-9346

三重県教育委員会（総合教育センター）

研修推進課

〒514-0007 三重県津市大谷町 12 番地

TEL 059-226-3572

[資料 1]

研修の講義資料

- ① 三重県教育委員会初任者研修 校外研修の個別研修の選択講座（三重大学連携講座）
1—① 1—②
- ② 三重県教育委員会初任者研修 校外研修の個別研修の選択講座（三重大学連携講座） 2
- ③ 三重県教育委員会初任者研修 校外研修の個別研修の選択講座
三重大学教育学部附属学校訪問
- ④ 三重県教育委員会初任者研修 校外研修の個別研修の選択講座（三重大学連携講座）
未開講分
- ⑤ 三重県教育委員会初任者研修校外研修の授業実践研修 公開授業の助言①および②

[資料 2]

- ① 三重県教育ビジョン 1
- ② 三重県教育ビジョン 2

資料1 ①

初任者研修選択
三重大学連携講座1

授業研究を通じた 教師の専門性の開発

三重大学教育学部附属教職支援センター
笹屋 孝允



今度、研究授業をやることに さて、どうしよう??

教育実習、初任者研修にも直結する「研究授業」
今回は「研究授業」の目的や方法について考える1時間です。



そもそも「研究授業」とは何でしょう？

Q1:「研究授業」という言葉、何のイメージしますか？

研究授業＝
授業者(教師)としての
成長の機会

- ・アドレナリンが出る
- ・疲れる
- ・指導が難しい
- ・授業の準備が大変...
- ・研究授業はちょっと...

1:指導案作成
2:授業公開
3:事後検討会

みんな見に来る
メロメロになる、偉い人の話を聞く



映像を見て考えてみましょう

- ・NHKスペシャル
「よみがえる教室 ある校長と教師たちの挑戦」

神奈川県茅ヶ崎市立浜之郷小学校の取り組み
授業研究を核にした学校改革



「研究授業」とは何でしょう？

- ・「研究授業」＝教師としての成長の機会

Q2:映像に登場する森田先生は、研究授業を通してどのように成長したのでしょうか？

教材について考え直した
子どもについて考え直した
自分の考えを考え直した
授業の在り方考え直した など



「研究授業」とは何でしょう？

- ・「研究授業」＝教師としての成長の機会

Q3:映像に登場する森田先生のまわりの先生(例:校長先生)は、研究授業を通してどのように成長したのでしょうか？

教材について考え直した
子どもについて考え直した
自分の考えを考え直した
授業の在り方考え直した など



「研究授業」とは何でしょう？

- ・「研究授業」＝「教師たち」としての成長の機会

教材について考え直した
子どもについて考え直した
自分の考えを考え直した
授業の在り方を考え直した

「授業のテクニック」
を身につけるだけで
なく、
「授業のイメージ」・「授業の理
想像」が変わる、
追加される

これらの機会が、授業公開をした教師のみならず、
まわりの教師にももたらされる→「同僚性の構築」

MIE UNIVERSITY

授業のモデル「研修型」

黒板

教卓

トップダウン
知識伝達型
児童＝受け身
的存在

監督
監視・評価型
児童＝評価さ
れる存在

MIE UNIVERSITY

授業のモデル「会議型」

黒板

教卓

練上げ・議論
知識変容・
知識深化型
児童＝教師と
対等

発見と共有
知識創造型
児童＝創造の
主体

MIE UNIVERSITY

資料 1 ②

平成28年度初任者研修(選択) 2016年12月20日
(於:三重大学教育学部)

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～

織田泰幸(三重大学)

チームとしての学校のイメージ

◎多様な専門人材が責任を持って学校に参画し、教員はより教育指導や生徒指導に注力
◎学校のマネジメントが組織的に行われる体制
◎チームとしての学校と地域の連携・協働を強化

教職員の職務内容および権限と責任を明確化し、役割や業務を校務分掌組織にしっかり位置づけることが重要である。そのうえで、全ての教職員がそれぞれの立場・役割をはっきり認識しながら自らの専門性を生かして業務を担い「チーム学校」を構築していくことが必要である。

(出典:加藤崇英編著『チーム学校まるわかりガイドブック』教育開発研究所、2016年、19頁)

授業	・アクティブ・ラーニングの観点からの不断の授業改善
教員の業務	・専門スタッフ等との共同により、複雑化・多様化する課題に対応しつつ、教員は教育指導により専念
学校組織	・カリキュラム・マネジメントを推進
運営体制	・多様な専門スタッフが責任を持って学校組織に参画して校務を遂行
管理運営	・多様な専門スタッフを含めた学校組織全体を効果的に運営するためのマネジメントが必要
地域との連携	・コミュニティ・スクールの仕組みを活用 ・チームとしての学校と地域の連携体制を整備

「チーム」をどう理解するか

小問題

「マラソンランナー」と「バスケットボール」のチームは、共に目標を共有した集団ですが、前者はチームではないのに対して、後者はチームとなります。では、その違いはどこにあると思いますか？

3

目標を共有すればチームなのか？

- マラソンランナーは、なるべくよいタイムでレースを完走する、という目標を共有している。近い距離で一緒に奮闘しているが、他のランナーに何かが起こっても自分の目標を達成することができる。彼らはチームとは言えない。
- バスケットボールは、相手チームに勝利するという目標を共有するチームである。チームメンバーは、司令塔(PG)、シューティングガード(SG)、センター(C)といったポジションが全体として機能してはじめて試合に勝利するチームになる。

(出典: DuFour, R., DuFour, R., & Eaker, R., *Revisiting Professional Learning Communities at Work: New Insights for Improving Schools*, Solution Tree, 2008, p.180を参考にした) 4

チームに備わっているべき要素

チームはグループ(集団)の1つの形態だが、以下の要素を備えている必要がある。

①チームとして達成すべき目標が存在すること、②メンバー同士が協力し合って課題や作業に取り組むとともにチームの目標達成のために互いに依存しあう関係にあること、③各メンバーに果たすべき役割が割り振られること、④チームのメンバーとそれ以外の人々との境界は明確である

(出典: 山口祐幸『チームワークの心理学』サイエンス社、2008年、12頁)

人が集まっただけでは「チーム」ではない

- 単に数人が集まっただけの集団は「チーム」とは呼べない。頭数はそろっても目標や意志はバラバラ、互いの性格も腹の中もわからないとあっては、チームとしては機能していないはずだ。重要なのは、そこからチームとしてまとまっていくプロセスだ。
- 大前提は、メンバー全員が当事者意識を持つことだ。チームには推進力が存在する。ルーチンな仕事に留まらず、懸案を素早く処理し、新しいアイデアを次々に生み出すような力である。

(出典: 齋藤孝『人はチームで磨かれる』日本経済新聞出版社、2013年、21～22頁) 6

全員がリーダーとしての自覚を

- 現代社会は、リーダーのもとで、メンバーは黙って言うことを聞いていけばいいという時代ではない。
- 社会の急速な進化・変化に乗り遅れないためには、メンバー個々人もそれぞれに考えて行動する必要がある。
- つまり、全員がリーダー的な気概を持ち、なおかつチーム全体としても調和していなければならない。

⇒初任者教員であっても、リーダー的な気概を！

(出典：斎藤孝『人はチームで磨かれる』日本経済新聞出版社2013年、24頁) 7

日本の教師の労働時間

- 平均労働時間：11時間58分
- 平均残業時間：2時間8分

1か月の超過勤務時間：約50時間

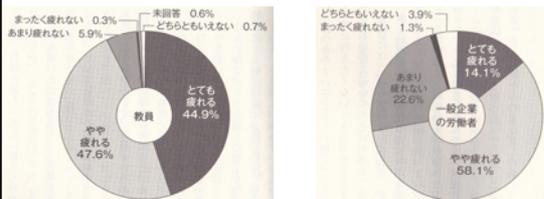
(これは一般企業の約2.5倍に相当する)

(日本教職員組合と国際経済労働研究所『教員の働きがい意識調査』結果から)

「教師には夏休みみである。民間より恵まれている」という見方が世間には強いが、データは教師の労働時間の過酷さを物語っている。

(出典：日本教育新聞2009年4月20日付、読売新聞社会部『教育再生』中公新書ラクレ、2004、59頁など。)

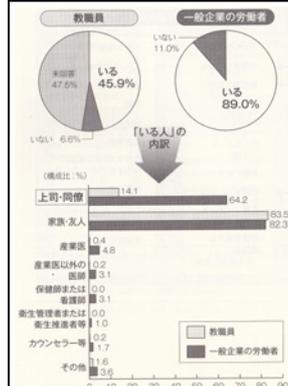
「普段の仕事での身体の疲労具合」への回答割合



- 教師は「仕事や職業生活におけるストレス」が一般企業の労働者よりもかなり高い。
- 仕事の量の問題に関わるストレス：教師のほうが約2倍高い
- 仕事の質の問題に関わるストレス：教師のほうが約1.5倍高い。

(出典：諸富祥彦『教師の資質』朝日新書、2013年、46～47頁)

教師の相談相手の有無



教師は、一般企業の労働者と比べると、「仕事や職業生活におけるストレスを相談できる相手」がいる人の割合が約半分です。特に上司同僚に相談できる人がいると答えたのは、一般企業では6割いるのに対して、教師では約14%しかいません。学校現場において教師がいかに孤立しているかがよくわかるデータです。

(出典：諸富祥彦『教師の資質』朝日新書、2013年、76～77頁)

自分の教育実践や教育に対する考え方に最も影響を及ぼしたこと

選択項目	1984年	1989年	2004年
1位 学校内でのすぐれた人物との出会い	51.7%	42.2%	23.0% 3位
2位 教育実践上での経験	45.9%	40.7%	30.0% 1位
3位 意味のある学校への赴任	15.1%	12.6%	14.6% 5位
4位 学校内での研究活動	14.0%	10.9%	5.3% 10位
5位 職務上の役割の変化	10.9%	9.8%	25.6% 2位
： (以下略)			

(* 回答者は上位3つまでを選択する形式のため、合計は100%にならない)
(* 84年と89年の調査では同様の結果、04年調査では異なる結果が出ている)

優れた人物 = 同僚の先生の授業(実践)から学んでいる
実践上の経験 = 自分の授業(実践)から学んでいる

(出典：出典：山崎準二『教師のライフコースと成長—卒業生追跡調査を通して』稲垣忠彦・久富善之編著『日本の教師文化』東京大学出版会1994年、229頁。山崎準二『教師の発達と力量形成』創風社2012年、135頁)

小問題

日本史上最高の教育者は誰か？

小学館の雑誌『総合教育技術』2010年8月号の特集「日本史上最高の教育者は誰だ？」において、読者336名が選んだトップ30のうち、第1位と4位と6位にあがったのは誰だと思いませんか？

- 第2位：福沢諭吉 第3位：吉田松陰
第5位：緒方洪庵 第7位：宮沢賢治
第8位：森信三 第9位：津田梅子
第10位：東井義雄

(出典：『総合教育技術』小学館、2010年8月号)

日本史上最高の教育者は誰か？

- 第1位: 大村はま(『教えるということ』)
- 第2位: 福沢諭吉(『学問のすすめ』)
- 第3位: 吉田松陰(松下村塾)
- 第4位: 齋藤喜博(『授業入門』『学校づくりの記』)
- 第5位: 緒方洪庵(適塾)
- 第6位: 向山洋一(TOSS, 法則化運動)
- 第7位: 宮沢賢治
- 第8位: 森信三(立腰教育, しつけの三原則)
- 第9位: 津田梅子(日本女子教育の先駆者)
- 第10位: 東井義雄(『村を育てる学力』)
(出典:『総合教育技術』小学館, 2010年8月号)

若き教師におくる言葉

「現代の教師は、影響を受けなすぎると思います。そして、そのことうらはらになりますが、自分の道を歩まないということが指摘できます。人の影響を受けることは、非常に必要なことなのです。例えば、私の場合、自分が若いときに勤めていた学校の校長をなさっていた宮川静一郎という先生の影響を受けており、今でも恩師と呼んでいるわけです。歎異抄のなかに「法然の教えに従って地獄に落ちて悔いがない」という言葉がありますが、そのくらいのことには必要だと思うのです。それが仮にまちがっていてもかまわないというぐらい、自分の師事する人に影響されるということですね。

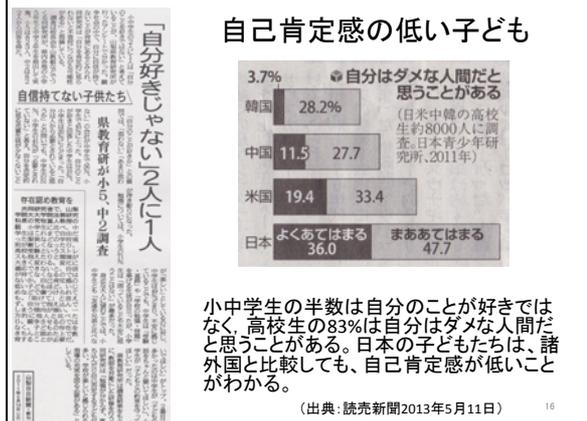
(出典: 齋藤喜博『齋藤喜博全集10』国土社, 1969年, 261頁)

若き教師におくる言葉

しかし、今の教師は自分の先生を持たなすぎる。自分より高い先生を持って、そのなかでみががかれていくということが、少なすぎるのではないのでしょうか。ですから、私は若い先生に、自分の「先生」を持ってといっているわけです。教育の世界でもいいし、あるいは科学や文学の世界でもいいから、自分の先生を見つけて、その後を追っていく。それによって自分を高めていくことができるのだと思います。」

(出典: 齋藤喜博『齋藤喜博全集10』国土社, 1969年, 262頁)

自己肯定感の低い子ども



なぜ自尊感情の低い子どもたちが増えているのか

回答: 児童精神科医の古荘純一の指摘
いま子育てをしているお父さん・お母さん自身が、自尊感情が保てていないのではないか。親が自分の自尊感情が低いことを子どもに投影してしまうと、子ども自身も自尊感情が保てなくなるのではないかと、と思っています。現在子育てをしている親の多くは、1970年代～80年代の高度経済成長期から安定成長期にかけて、子ども時代を過ごしてきた世代です。

(出典: 古荘純一『日本の子どもの自尊感情なぜ低いのか』光文社新書, 2009年, 112頁)

なぜ自尊感情の低い子どもたちが増えているのか？

(続き) 当時の大人は、より良い生活を目標に仕事に邁進し、当然自分たちの子どもも同じ道を歩むと信じていました。ところが、バブル崩壊を機に日本全体が長い不況に陥り、「いい会社」だと思われていた大企業が倒産するなど、これまでの幸せの図式が崩れ去るのを、少年時代や青年時代に目の当たりにした世代です。確かな将来の見通しも持てなくなった中で、親自身が自分たちの生き方に自信がなく、将来に不安を感じているのではないのでしょうか。

(出典: 古荘純一『日本の子どもの自尊感情なぜ低いのか』光文社新書, 2009年, 113頁)

小問題

心理学者 R.ローゼンタールの実験より



ローゼンタールは小学生の名簿を見ながら、何人かをランダムに指し、「この子は将来、天才になります」と担任の先生に伝えた。ところが、これは事前に実施した「知能テスト」の結果をダミーとして利用して、完全に適当に5人の名前を名簿から指名しただけであり、実際には何の根拠もなかった。

⇒その1年後、指名された5人の子どもの成績はどうなったと思いますか？

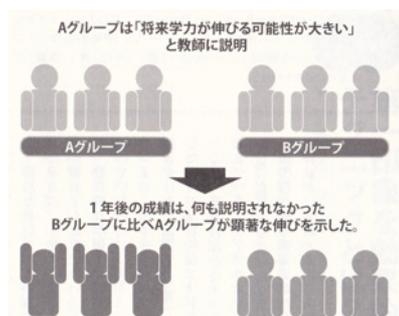
(出典: 植木理恵『本当にわかる 心理学』日本実業出版社, 2010年, 52頁)

回答

- 1年後、驚くべきことに、その5人の成績は予告通り「本当に」、驚異的なものに変貌していた。他の「特に期待されなかった」子どもたちに比べて群を抜いて。単に、担任の教師が信じ続けただけで、「期待」が「現実」と化したのである。
- 指名された子どもたちは、担任の教師から毎日少しずつ特別な扱いをされていた。例えば、他の子よりも少しずつチャレンジングな課題に挑ませる、授業中に指名される回数が多い、もし回答に詰まっても気長に待ってもらう、など。

(出典: 植木理恵『本当にわかる 心理学』日本実業出版社, 2010年, 53~54頁)

ピグマリオン効果



(出典: 植木理恵『本当にわかる 心理学』日本実業出版社, 2010年, 53頁)

マーケティング

非営利組織のマーケティング

- 非営利組織のマーケティングは、企業のマーケティングと同じ言葉や道具を使うが、内容はかなり違う。非営利組織は目に見えないものを提供する。顧客にとって価値あるものを提供する。
- 非営利組織はマーケティングを知らなければならない。マーケティングのプランを持たなければならない。そしてマーケティング上の責任を果たさなければならない。すなわち、顧客を中心に置かなければならない。顧客にとって大事なことは何か、彼らの心をとらえるにはどうしたら良いかを考えなければならない。

(出典: P.F.ドラッカー著『非営利組織の経営』ダイヤモンド社, 2007年, 59~61頁。)

マーケティング

マーケティングの発想

ドラッカーは、その著書『現代の経営』(1954)の中で、価値の定義を徹底的に変えてみせた。価値は、企業が何を作るか、どう作るかという「内向き」の関心ではなく、顧客の目を通して、外側から内側を見るのである。このマーケティングの発想は、「Make & Sell(作って売る)」ではなく、まず顧客が何を欲しがっているかを感じとり、いくらなら喜んで払うかを考える「Sense & Response(感じてそれに応える)」モデルである。

(出典: マグレッタ『なぜマネジメントなのか』ソフトバンクパブリッシング, 2003年, 52~53頁)

日本の学校の集团的・共同体的な特質

- ①授業研究
- ②知・徳・体の総合性
- ③職員室
- ④教職員の親睦行事

⇒これらは世界の教育学者から注目されている我が国の学校の強み(学校文化)である。学校の組織力を高めるためには、それら優れた強みを自覚して、伸ばすよう努力をしていくことが重要になる。

(出典: 曾余田浩史・岡東壽隆編著『新・ティーチング・プロフェッション』明治図書, 2011年, 142~145頁。)

アメリカの研究者からみた我が国の教師

「日本の先生方は、常に単元を磨いていて、どんなふうに入れば子どもたちの興味を引くかを、実によく考えている……先生方が常に頑張って研究して、より面白い、内発的動機づけに使えるような単元になっているのですね……アメリカの場合、非常に努力している先生もいますが、日本のように授業研究をしてみんなで単元の教え方を考えあうということはしません。ですから、優れた先生が退職すると、同時にその先生の知恵もすべて消えてしまいます。その点、日本では授業研究の記録の中に、先生方の知恵が残るのです。」

(出典:土居健郎・C.ルイス著『甘えと教育と日本文化』PHP研究所, 2005年, 49~50頁) ⁷

プロの教師になるために

- 皆さんがこれからの教職生活において、優れた教師になるためには、どんな取り組みが必要になるでしょうか。
- この問いに答えはありませんが、プロの教師とは何か、優れた教師とは何か、一流の教師とは何か、について考えることが、まずは大切だと思います。



モーツァルトも普通の人だった

モーツァルトは、5歳で作曲し、8歳の時公式の場でピアニストとバイオリニストとして演奏会を行い、その後次々と作品を生み出していった。そのいくつかは偉大な作品であり、現在では西洋文明の宝とされる。モーツァルトは35歳で死ぬまでにこれらすべての偉業を成し遂げた。

(出典:ジョフ・コルヴァン『究極の鍛錬』サンマーク出版, 2010年, 44頁)

モーツァルトも普通の人だった

モーツァルトの父親レオポルトは、彼自身が有名な作曲家で演奏家でもあった。彼はモーツァルトがまだ3歳のころから作曲と演奏の両面で徹底的なトレーニングプログラムを息子に課した厳格な父親でもある。まだほんの幼いころからモーツァルトは同居するベテラン教師の下で厳しい訓練を受けていた…最高傑作の一つとされる「ピアノ協奏曲第9番」はモーツァルトが21歳の時に書かれたが、その時点ですでに18年間厳しくかつ専門的なトレーニングを受けた後であることを決して忘れてはならない。

(出典:ジョフ・コルヴァン『究極の鍛錬』サンマーク出版, 2010年, 46頁)

モーツァルトも普通の人だった

モーツァルトは、長く信じられてきたように、驚異的な方法で作曲したわけではなかった。モーツァルトは頭の中だけで完成した作品を作り上げたわけではなく、今でも現存する手書きの楽譜を見ればわかるとおり、執拗に書き直し、やり直し、消してはまた全体を書き直し、一部を書いては数か月、時には数年にわたって置いておくこともあった。これがモーツァルトの作品の真実の姿だった。

(出典:ジョフ・コルヴァン『究極の鍛錬』サンマーク出版, 2010年, 47頁)



父親が生み出した天才 タイガーウッズ

父親アールは、タイガーが生後7か月の時にすでにメタル製のゴルフクラブを渡している。タイガーをガレージの高い椅子に乗せ、アールがネットに向かってゴルフボールを打つのだがタイガーはそれを何時間にもわたって眺めていた。それは何回も何回も映画のように目の前で繰り返された。アールはまだ話すこともできない子どもにゴルフクラブの握り方とボールの打ち方を教える新しいテクニックを開発した。タイガーが2歳になるころに、2人は定期的にゴルフ場でプレーをし、練習をした。

(出典:ジョフ・コルヴァン『究極の鍛錬』サンマーク出版, 2010年, 51頁)

父親が生み出した天才 タイガーウッズ

次第にタイガーの天才的な成績は広く知られるようになった。小学校に入るころにはすでに地元で有名になり、大学に入るころには全米で伝説上の存在となっていた。彼が国際的な定期協議会に参加し始めてすばらしい成績を上げるようになった年齢は19歳のことだった。この試合で勝つことはできなかったが、4歳までは父親のもとで、その後はプロのコーチについて、大変な集中度でその時点までに17年間訓練を積んでいた。

(出典：ジョフ・コルヴァン『究極の鍛錬』サンマーク出版、2010年、51頁)

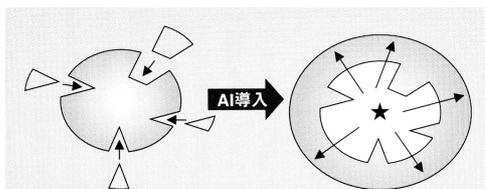
父親が生み出した天才 タイガーウッズ

本人も父親もタイガーがゴルフの天賦の才を持ってこの世に生まれてきたとは一度も言い切っていない...タイガーが幼少時代の自分のゴルフへの興味を説明するとき、生まれつきだと口にするのではなく「私にとってゴルフは明らかに誰よりも尊敬する父親と競争するための試みの一つだった」と。とてもない成功の秘訣を尋ねられた時はこう答えている。「それはひたすら練習することだ」と。

(出典：ジョフ・コルヴァン『究極の鍛錬』サンマーク出版、2010年、52頁)

まとめに代えて

組織変革のためのポジティブアプローチ



従来の変革 (欠陥に注目した従来の組織変革) [AI組織開発プログラム] (中央の★がポジティブ・コア)

欠陥の是正よりも「強み」を引き出すことを重視する
→ 元気や覇気にポジティブな影響を及ぼす

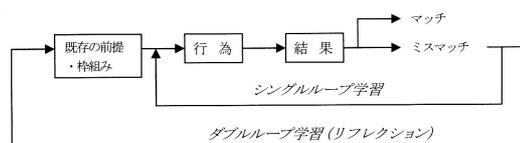
(出典：D.L.クーパーライダー & D.ウィットニー著『AI「最高の瞬間」を引き出す組織開発』PHP研究所、2006年、146頁)

まとめに代えて

学校を変革するための深い学習

図表 I - 1 シングルループ学習とダブルループ学習

(出典：Argyris, p. 68, 一部修正)



不確実性が高い職務において重要なのは、自分の暗黙の認識や前提や枠組みを再構築し続ける学習者である。これからの時代の専門職としての力量は、ダブルループ学習を実現することである。

(出典：曾余田浩史・岡東壽隆編著『新・ティーチング・プロフェッション』明治図書、2011年、23頁)

本日の研修のまとめ

- 組織の一員(組織人)として「チームとしての学校」の実現に貢献する。
- 優れた同僚の先生だけでなく、優れた先達から学ぶ。
- 「叱ること」よりも「褒めること」を大切にする
- プロの職業人として継続的に力量を形成する。
- 子どもの自尊感情(自己肯定感)を高めるためには、まずは教師自身がポジティブ思考を意識する。

まとめに代えて

斎藤喜博の指摘

- 「教育は、自分を変革することによって、相手をも変革させるという本質を持った仕事である。もちろんその逆に、相手が変革することによって自分が変革するという要素も持っている。この二つが響き合って、教育は成立する。教育という仕事の持っている可能性を実現することができる。」(『全集7』, 44頁)
- 「子どもとか父母とか、設備とか定員とかにだけ問題を向ける前に、教師が、自分自身に問題を向けてみる必要がある。」(『全集4』, 10頁)

(出典：斎藤喜博『斎藤喜博全集』国土社、1969年より)

問題

ベネッセ教育研究開発センター「第2回子ども生活実態基本調査」(2009年)のなりたい職業ランキング(高校生)において、学校の先生は、男子と女子でそれぞれ何位にランキングされたと思いますか？各自で順位を予想してください。

男子		%	順位 (04年)
1	学校の先生	4.7	1
2	公務員 (学校の先生・警察官などは除く)	3.6	2
3	研究者・大学教員	2.7	7
4	医師	2.3	3
5	コンピュータプログラマー・システムエンジニア	1.7	12
6	警察官	1.4	6
6	薬剤師	1.4	5
8	芸能人 (俳優・声優・お笑いタレントなど)	1.3	11
9	理学療法士・臨床検査技師・歯科衛生士	1.1	4
9	技術者・エンジニア	1.1	8
9	法律家 (弁護士・裁判官・検察官)	1.1	9
女子		%	順位 (04年)
1	保育士・幼稚園の先生	5.3	2
2	学校の先生	5.1	1
3	看護師	4.8	3
4	薬剤師	2.9	4
5	理学療法士・臨床検査技師・歯科衛生士	2.4	5
6	公務員 (学校の先生・警察官などは除く)	2.3	6
6	医師	2.3	7
8	芸能人 (俳優・声優・お笑いタレントなど)	1.5	12
9	栄養士	1.3	8
10	カウンセラー・臨床心理士	1.2	10

高校生がなりたい職業

ベネッセ教育研究開発センター「第2回子ども生活実態基本調査」(2009年)のなりたい職業ランキング(高校生)によると学校の先生は、男子第1位、女子第2位となっている。

(出典:新井立夫・石渡嶺司『教員採用のカタログ』中公新書ラクレ, 2013年, 19頁)

資料1 ③

思い通りにならない日は明日がんばろう
(「365日の紙飛行機」より)
——あなたが「ひきこもり」にならないために——

2016年11月15日 @初任者研修 森脇

今日、お話ししたいこと

1. 新任期の教師として直面する問題(卒業生からの報告)
 - ① 問題行動を起こす子どもの存在、あまりにも大きな子どもの能力差
 - ② (異年齢)同僚との関係、保護者との関係
 - ③ 雑用の多さ、仕事のマネジメント、ワークライフバランス
2. 新任期(the Apprentice Teacher)の成長課題と「ひきこもり」…「助けてもらう」力の重要性
3. 新任期には「大事だと直感的に思うことをないがしろにしない」…授業は失敗しても「残念な教師」にならないために…
4. 教材研究、授業づくりに時間が取れない、状況の中、どうすればたのしく、わかる、そして力のつく授業ができるか?…7つの授業づくり、授業を観るポイント

最後に附属小学校の授業で観てほしいこと

はじめに 教師の成長…ライフステージ

- 1 第1局面(the Novice Teacher)…養成段階
- 2 第2局面(the Apprentice Teacher)…**新任期(2, 3年)**
- 3 第3局面(the Professional Teacher)…**中堅期**
- 4 第4局面(the Expert Teacher)…**熟練教師**
- 5 第5局面(the Distinguished Teacher)…**きわだった教師**
- 6 第6局面(the Emeritus Teacher)…**退職後**

Betty E Steffy, Michael P Wolfe, Suzanne H Pasche, Billie J. Enz 三村隆
男訳『教師というキャリア』雇用問題研究会2013.3

1. 第二局面(新任期)の教師の問題

新任期はどんな時期?

- わくわく感、うちのめされ感、がっかり感、役立ち感 相容れない感情のジェットコースター
- 教師としてどうにかやっていくこと、さまざまな発見が繰り返される時期
- リアリティショック(誰の手も借りずすべてを任せられたときに)

新任期のリスク

- 陽気⇒生き残りへ(現実への幻滅)⇒自分は無能ではない(不安は自分だけの心の中で解決)⇒ひきこもり⇒バーンアウト
- 支援の必要性(メンターやプログラム)

Betty E Steffy, Michael P Wolfe, Suzanne H Pasche, Billie J. Enz 三村隆
男訳『教師というキャリア』雇用問題研究会2013.3

2. 教師の「ひきこもり」の問題

「ひきこもり」とは、一種の離脱状態(身体的、情緒的、精神的領域)

初期の「ひきこもり」…口数が減る、孤立感、

↓

断続的な「ひきこもり」…否定的な感情の表面化、

↓

深刻な「ひきこもり」…専門職としての教師の成長は終わる

Betty E Steffy, Michael P Wolfe, Suzanne H Pasche, Billie J. Enz 三村隆
男訳『教師というキャリア』雇用問題研究会2013.3

3. 新任期に必要なことは、「大事だと直感的に思うことをないがしろにしない」こと

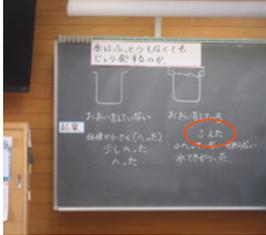
すばらしい秘書=5分、10分先を読むことができる人。(by M氏 電機会社社長)、よりすばらしい秘書はだんだんその時間を延ばすことができる。

これはつまり**リスク管理能力**。何かが起こる前にリスクの芽をつむことができる力。もとの筋に戻すことができる力。

でも授業や学校での「想定外」の出来事への対処はリスク管理的発想ではできない。

その出来事が否定的な出来事であっても希望を見出すことができること。そのために必要なことは、「**親**」…そして「**親**」のおおもとは**直感的に大事だ**と思うこと

事例：水はふっとうしなくてもじょう発をするのか(4年生理科)



グループに分かれての実験をしたあとの授業です。「おおいをしたピーカー」と「おおいをしたビーカー」の両者がどっちだったか発表してもらいました。教師は児童から出た意見を板書していききました。あるグループから「おおいをしたピーカー」について「ふえた」という意見がでてきました。ここで、みなさんだったら、この「ふえた」という子どもの声にどう対応しますか？

4年生の理科の授業・・・水はふっとうしなくても蒸発するのか？

教師は、「ふえた」という児童の意見を板書しましたが、とくにそれについてふれることなく、授業の最後にはあらかじめ用意していたまとめを貼りました。

「水は(ふっとう)しなくても表面から(じょう発)して空気中に出ていく。そのわけはピーカーの水野長が(へった)からです」を貼りました。なお、()の中は教師がマジックで書き入れました。

なぜ、「ふえた」という児童の声をとりあげなかったかということについて教師は次のように述べてました。

水はふっとうしなくてもじょう発をするのか(4年生理科)



これはどうしてなのかと私も思っていたんですが、あまり取り上げずに終わりました。あの、自分が上平でとめる自信がなかったの、そこをスルーしました。



4. 授業づくりと授業を観る7つの観点(たのしく、わかる、力のつく授業)

- ① めあて・課題の提示と自分化・・・『主体的な学び』の実現めあて・課題の提示、生徒が主体的にめあてや課題を捉え、「めあてみたい」と思えるように具体的に示しているか。また、ノート指導等で「自分化」されているか。
- ② 教育内容・教材研究の深さ・・・『深い学び』の実現めあて・課題を達成するための質の高い(具体的で差別的性のある)教材と活動が適切に用意され、授業の中で展開されているか。
- ③ 教授行為(説明・発問・指示)の的確さ・・・『深い学び』の実現指示や発問はめあて・課題を達成するために教材・教育内容の理解への道を指示しているか。
- ④ 授業中における『対話的な学び』の実現と個々の児童・生徒の支援児童・生徒の発言を教師が的確に聴き、また他の児童・生徒の発言とつなげながら授業の展開に活用しているか。また児童・生徒どうしの学び合いが促進され、授業的な学びが実現できているか。
- ⑤ 『基礎』は繰り返し、「基本」は教えることとアクティブラーニング教えるところ考えさせるところ、活用させるところが、時間的に、展開の中でバランスよく使われているか。『基礎』は繰り返しとさせる身体化、「基本」は活用による意味効果的の認識、タテ(言語活動のレベル変換)とヨコの活用(対象の実験)による活用。
- ⑥ 力をつける「まとめ」と「ふりかえり」的確な(聞く、明確での)「まとめ」と「振り返り」がしっかりとできているか。
- ⑦ 学びの振り返り(学習と評価)の充実学びの振り返り(授業内)にまとめとふりかえりがきちんとできているか。学びの振り返り(授業外)にまとめとふりかえりがきちんとできているか。学びの振り返り(授業外)にまとめとふりかえりがきちんとできているか。

なぜ「たのしく」「わかる」そして「力のつく」授業なのか？

「たのしく」「わかる」は児童・生徒の感覚、思い
「力」は第三者の物差しで測った結果、客観性
エビデンスベース⇒自信(自己肯定感)

「たのしく」「わかる」そして「力のつく」授業とは？・・・私のさしあたっての答えは

・・・授業のユニバーサルデザイン(化)と活用型学習

資料1④

参加型アクティブラーニングと ICT学習利用



We need Media Specialists
in Japanese Schools

担当 須曾野 仁志

三重大大学教育学部

susono@edu.mie-u.ac.jp

1

学部教職授業 「教育工学1」「教育の方 法と技術1」



須曾野 仁志

2

「教育工学」って、何？、英語では

- 工学って、つくと、、、
 - 例 航空工学、電子工学、、、教育工学、人間工学
- 技術
 - Technology, Engineering, Technic
- Educational (or Instructional) Technology
- Technology in Education

3

技術(Technology)のおかげで 学習・教育は変わる？

-
-
-
-
-
-
-

4

- 情報技術(IT)
 - Information Technology
- 情報通信技術(ICT)
 - Information & Communication Technology

教育工学 日本と欧米の違い

- 日本 Japan Society for Educational Technology
 - 工学、情報研究者が多い
- 米国 Association for Educational Communications and Technology
 - インストラクショナルデザイナー
 - メディアスペシャリスト

6

私(須曾野)は？

- コンピュータの先生？
- 情報の先生？
- テクノロジー(技術)の先生？

7

私(須曾野)の専門は

- 学習、学び
- 授業設計(デザイン)
- メディアスペシャリスト
- アクティブラーニング
- 遠隔教育
- 教師教育(現職教育、教員養成)

8

教育・学習の方法に関心を持つ きっかけ(1)

- 中学校時代 英語・国語教育
- 中学校時代、英語、国語で落ちこぼれ
- 小・中学校時代 教育機器利用
- 山村部(郡部)の学校で、機器が充実
- OHPがあった

教育・学習の方法に関心を持つ きっかけ(2)

- 高校時代 教科〇〇〇
- 1, 2年生 よく休む先生 → 自分で学ぶ
- 3年生 丁寧に教える先生 →
- 新任中学校教員時代
- 担当教科(数学、英語)で、生徒の学力差
- 個別・グループで学ぶ
- 「学ぶ」 >>> 「教える」



11

上野市立 公立中学校での 「芭蕉データベース」の実践 (1989-1992)



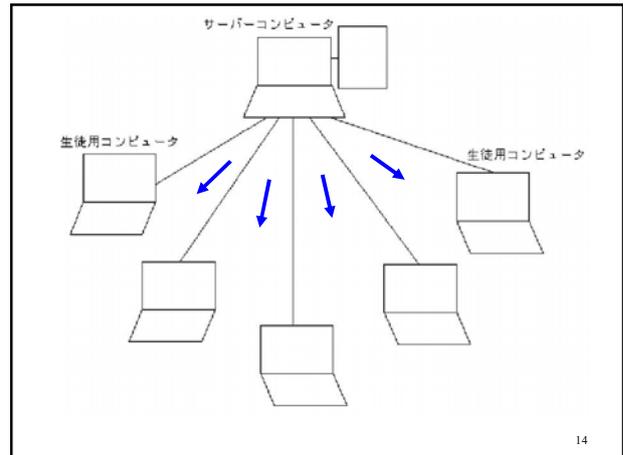
情報発信型学習を
提唱・実践

12

学習用コンピュータは買ったけれど (1988年に)

- コンピュータは高価な箱？
- ソフトが台数分用意されず
 - ソフトは教師がBASICなどで自作する時代
- 指導できる教師はほとんどなし
- どうやって学習利用すればよいか
 - 学習利用、教師利用、事務利用が混在

13



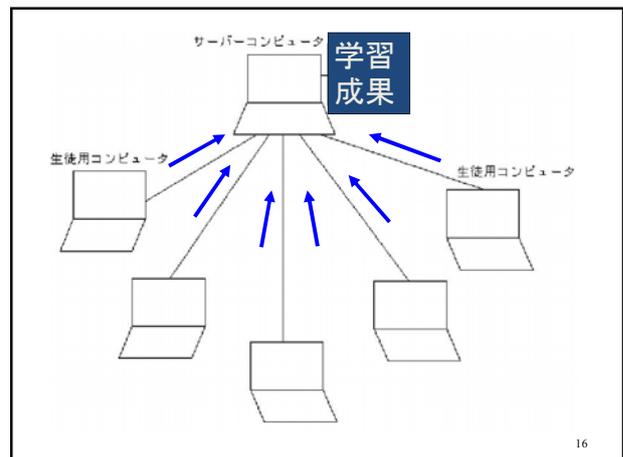
14

教室でのコンピュータの ネットワーク(当時)

- LANより単独使用(スタンドアロン)
- 教師側からの管理・評価

→ 学習者のためにネットワーク
使いたい

15



16

情報基礎の授業開始

- 三重県上野市立府中中学校で
- 1989年から 4年間継続
- 「情報基礎」技術・家庭科選択
- 対象 中学3年生 2クラス全員
- 週1時間
- ねらい パソコンに慣れ親しむ

17

生徒用ソフトは買ってもらえたが

- ワードソフト20台分
 - 1本5.8万円 当時はスクール割引なし
- お絵かきソフト20台分
 - 1本2.8万円

→ プリンタは教師用1台のみ

18

クラス発表で「松尾芭蕉」を

- ・府中中学校文化祭で「芭蕉」のことについてクラス発表 (1988)

伊賀地方は松尾芭蕉の故郷(生誕地)

1989年 芭蕉「奥の細道」紀行300年

19

しかし、生徒が収集した情報は

- ・模造紙(B0紙)は焼却場へ
- ・学習成果は文化祭後 活用されず

20



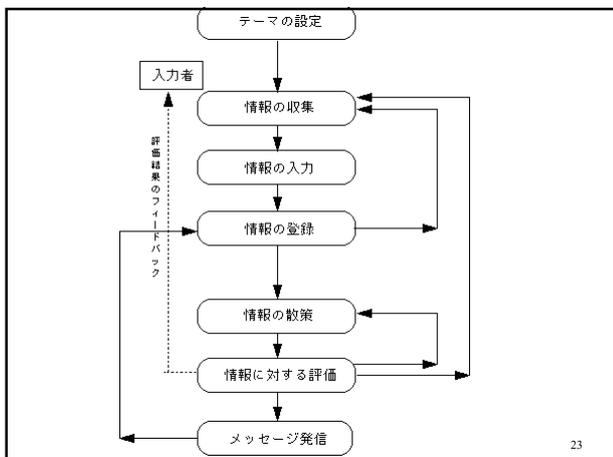
俳句いや 芭蕉がいたから 作られる
芭蕉さん ああ芭蕉さん 芭蕉さん

21

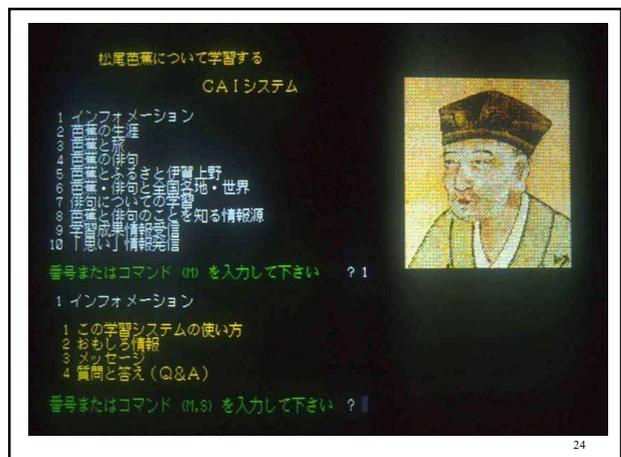
芭蕉CAI のきっかけ

- ・教師1人でデータベースやクリックできるソフトを作るのは大変
- ・生徒が協同でデータ入力
- ・郷土(地域)と結びつけた情報学習
- ・情報発信型学習を実現したい
- 教室内外のネットワークを用いて

22



23



24



25

昨年(1989) 日本教育学会大会
「郷土の詩人 松尾芭蕉について」
学習するデータベース型CAIの開発
発表 TP

まとめ

- ・ Learning by Making
「作ることによって学ぶ」
— 学習者共同制作型CAI —
- ・ 総合学習
教科の枠を超えた 情報学習
- ・ パソコンネットワークによる学習交流
- ・ 情報発信型学習 > 情報受信型学習
生産 消費
- ・ 学習成果データベース
学習者参画型データベース

26

演習1 「1枚の写真を大勢の人に見せるには」

- ・ 3~4人のグループで
- ・ 後で、書画カメラ(またはOHP)で提示する
- ・ 投影したとき、どのように映るか考えた書く(描く)
- ・ 文字の大きさに注意
- ・ 絵で表現してもよい
- ・ 枚数は自由

27

1枚の写真を大勢の人(児童・生徒)に見せるには

- ・ 伝統的な方法
- ・ 今よく使われている方法
- ・ 将来使われそうな方法
- ・ 非現実的な方法、何でもかまわない。
- ・ お金はいくらかかってもかまわない。設備や人など、自由に使ってよい。



教育工学は

教育工()学



29

演習2 「Moodle(ムードル)を使ったコミュニケーション」

- ・ LMS(Learning Management System)の1つ
- ・ 三重大学生は誰もが活用、知ってる
- ・ 授業・講習範囲(限られた)内での交流
- ・ フォーラム
- ・ アンケート
- ・ データベースなど

30

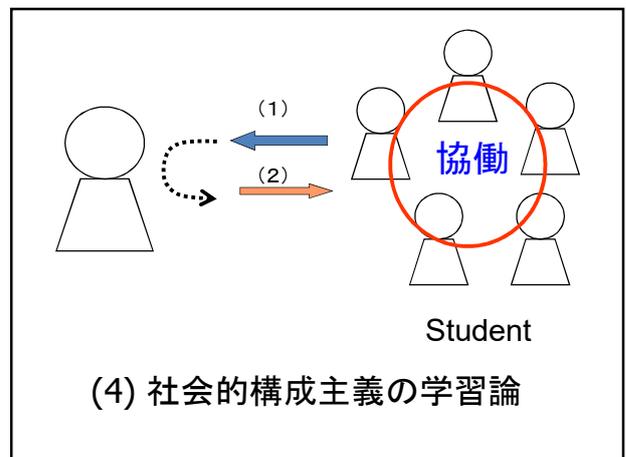
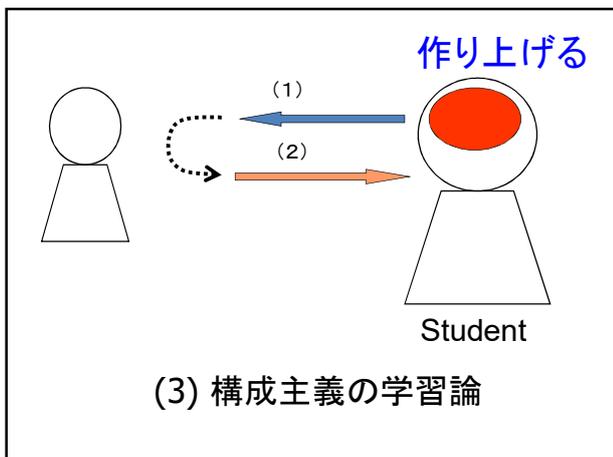
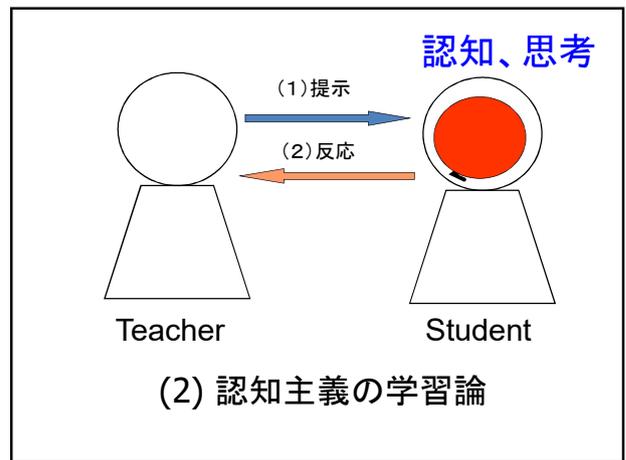
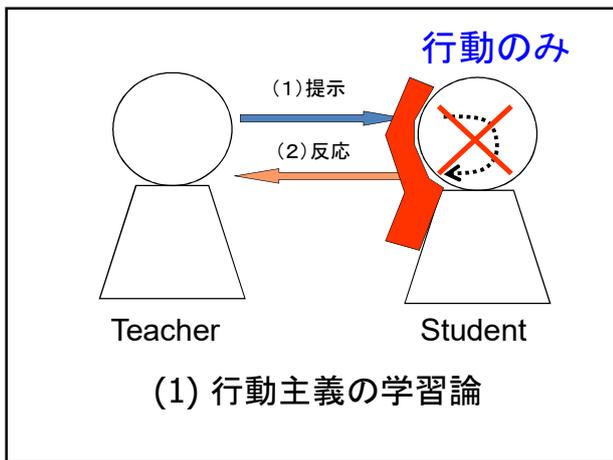
情報化時代の学び 特徴

- いつでもどこでも学べる
- 双方向(インタラクティブ)
- 自ら学ぶ
- 情報発信型の学習

学習理論の変遷

By H.Susono

- 行動主義
 - 刺激(S)-反応(R)、目に見える行動を重視
- 認知主義
 - 頭の中で何を考えているかを重視
- 構成主義
 - 頭の中で、知識を作り上げていくことを重視
- 社会的構成主義



学習理論 と 学力

- **客観主義** (行動、認知)
 - 数値化された点数で評価
 - 小さい子どもには理屈抜きで
- **構成主義** (含む 社会的)
 - 点数では評価しにくい
 - 発表、成果物が重要
 - 経験を積んだ学習者向き

Multiple Intelligences

- 多重(多元)知性(知能)論
- 1983年 「Frames of mind: The theory of multiple intelligences」
- By ハワード・ガードナー @ハーバード大学

Multiple Intelligences

- 1) 言語的知性 Linguistic Intelligence
- 2) 論理・数学的知性 Logical-mathematical Intelligence
- 3) 音楽的知性 Musical Intelligence
- 4) 空間的知性 Spatial Intelligence
- 5) 身体運動感覚的知性 Bodily-Kinesthetic Intelligence
- 6) 対人的知性 Interpersonal Intelligence
- 7) 内省的知性 Intrapersonal Intelligence
- 8) 博物学的知性 Naturalist Intelligence)

演習2 「Moodle(ムードル)を使ったコミュニケーション」

- LMS(Learning Management System)の1つ
- 三重大学生は誰もが活用、知ってる
- 授業・講習範囲(限られた)内での交流

- フォーラム
- アンケート
- データベースなど

40

演習3 「思い出に残る博物館」 or「おススメの博物館」 3sカードを使って

- ミニプレゼン用カード「3sカード」を使って
- 題名と3つの項目
- 文字は、1行に大きく、箇条書き
- ネットで、情報を入手してよい
- 後で、1分程度で数人にプレゼン

41

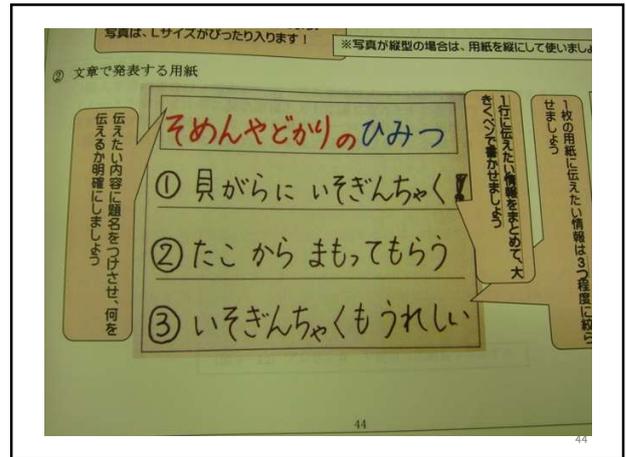
「3S(スリーエス)カード」の説明

- 題名(Title)と3つの項目(Sub-title)のみ
- 伝えたいことを3つにまとめる
- Short, Simple, and Smart
 - Susono, Shimomura, Segawaが考えたので「3sカード」
- サインペン(マーカー)で、1行に大きく字を書く
- 文字以外に、絵や図を書いてもよい
- 児童生徒によりプレゼンは、パワーポイント等より、まず、紙で、アナログで
- 書画カメラを用いて、プロジェクタや大型テレビに映すことも可能
 - 縦3:横4

①

②

③



演習4 「ペイント」を使った 「デジタル五七五」

- 描画ソフト「ペイント」を使って
- 「五七五」は、俳句、川柳、標語など、五七五調になっていれば何でもよい
- 画像は何を使ってもよい
 - 須曾野が提供(今朝撮影したもの)
 - 参加者が持って来たものでも
- 事前に、640×480、800×600等のサイズにしておく
- 「ペイント」で絵を描いて制作してもよい

デジタル五七五 例



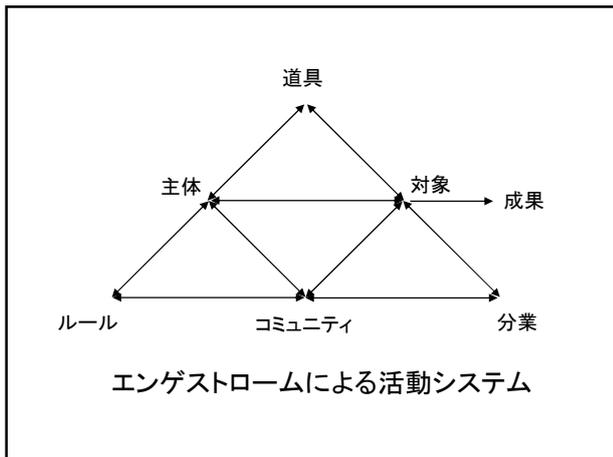

ICTを活かしたアクティブラーニングを進めるための基礎理論

1. 構成主義、社会的構成主義
2. 多重知性論
3. 活動理論

活動理論

ヴァイゴツキー(ロシア)が提唱した活動理論

ある目的をもって行う活動に関して、「主体」は「対象」に「道具」を用いて働きかけることで、「対象」を改変し必要な「成果」を得る、ということが基本



演習5 「Web3sカードを使って」

- 三重大学大学院生芳田翔太郎が開発
- 「デジタル3sカード」はiPad用
- 「Web3sカード」はWebブラウザで利用可能
- テーマ「アクティブラーニング」
 - アクティブラーニングに関することであれば、何でもOK

50

アクティブラーニングの中でも

- 情報発信型の学習
- 学習者によるプレゼンテーション
- デジタルストーリーテリング
- 学習成果を活用する学習

51

教材(学習材)

- 学びたくなる教材
- 一人歩きする教材
- 反転学習
 - 教師説明のビデオは、情報タブレットやWebで見しておく
 - 教室では、ディスカッション、課題等にとり組む

52

アクティブラーニングを実現するために

- 教材(学習材)
- 教員の発想転換
- 授業デザイン(Instructional Design)
- 基礎学力
- 学ぶ道具
- 学習者による「伝える」力
- 学習者の発達段階に応じた支援
- 学習者同士の学び合い
- 評価の問題

53

演習6 「ムービーメーカーを使った フォトムービー試作」

- 静止画をつなげて、フォトムービー(スライドショー)試作
- 音声を録音し、自分のことを語れば「デジタルストーリーテリング」

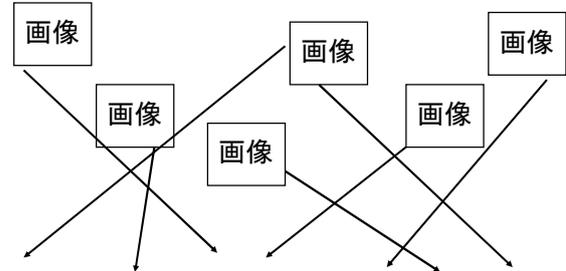
54

デジタルストーリーテリングに注目

- 2006年から
- それまで、織田(1986)によるビデオ接写方式によるお話づくり
- 米国での国際会議SITE(Society for Information Technology & Teacher Education)参加で
- 米国大学の教育学部授業を参観して

55

フォトムービー、デジタルストーリーの作り方(1)



56

フォトムービー、デジタルストーリーの作り方(2)



音楽
ナレーション



授業「教育工学」を学んで

- 授業を担当する際、(教育工学の)プロとは？
- 例えば、
 - 将来、学校の授業で
 - 教育実習の授業で
 - 企業教育などで
 - 誰かに、プレゼンテーションする時に

2017/2/9

59

講習のまとめ

- 教えすぎないこと
- 主役は子どもであること
- 表現させること
- 子どもがわかるように、適切な授業設計・支援
- 子どもがわかっているかを見極め、指導する
- 授業の目標・目的を、子どもに伝える

資料1⑤

初任者研修校外研修の授業実践研修 公開授業の助言①

<天野智裕>

1. 日時：2016年10月17日（月）10時～16時30分
2. 場所：度会町立度会中学校
3. 出席者：初任者研・教職経験6年次研・教職経験11年次研の中学校国語班10名
4. 概要：授業実践研修における助言
 - ・ 授業公開 3年国語 「状況の中で①『新聞を比較して読もう』」
 - ・ 事後協議
 - ・ 実践報告会
5. 助言内容
 - ① 授業の題材（新聞の文章）について
 - ・ 新聞記事には、「いつ」「どこで」「だれが」「何を」「なぜ」という6つの要素が含まれている。（5W1H）
 - ・ 新聞記事は、「逆三角形」で作られている。一般の文章は「起承転結」といった具合に、経緯をたどって結論を最後に書くことが多いが、新聞記事は真っ先に結論を書き、その後に説明を加えていく。
 - ・ 新聞記事には、見出し・リード・本文がある。見出しは、記事の内容を一目で伝える。
 - ・ 今回の授業の題材「社説」は、これらには当たらない。社説は、ニュース記事と違い、新聞社の立場、主張が述べられている。
 - ② 授業について
 - ・ 本授業のように、社説の比較という思考を促す手だてを用い、文章の構成等について評価する学習を行うことは、読む能力及び論理的に考える力を高めるのに有効である。
 - ・ 論理の展開の仕方に着目するには、主張を支える事実の選び方や数など観点を決めて比較するなど、共通点や相違点をとらえる必要がある。
 - ・ 今回比較した社説A、社説Bの共通点として「食に関する問題意識」、相違点として「課題に対する解決策」としているが、社説Bの方には「課題に対する解決策」に当たるものが見られない。
 - ・ 二つの社説を比較させる場合、文章構成や主張が対比しやすいものを選択することが重要である。

初任者研修校外研修の授業実践研修 公開授業の助言②

<飛岡美穂>

1. 日時：2017年2月7日（火）10時～16時30分
2. 場所：津市立櫛形小学校
3. 出席者：初任者研・教職経験6年次研・教職経験11年次研の小学校国語班11名
4. 概要：授業実践研修における助言
 - *研修テーマ「学び合い伝え合う力～ペア学習の工夫、発問の工夫、課題設定の工夫～」
 - ・ 授業公開 5年国語 「わらぐつの中の神様」（光村図書）
 - ・ 事後協議
 - ・ 実践報告会

5. 助言内容

① 授業づくりの視点

- ・ 授業づくりには次の2つの視点が必要である。
 - (1) 本時のねらい（子どもにつけたい力）に子ども自らが迫っていく課題設定
 - (2) 子どもたちの思考が活性化し、真剣に課題に立ち向かっていく学習活動の展開
- ・ 子どもたちの思考を活性化させるための有効な手立ての一つとしてペアやグループでの学習があるが、ペア・グループ学習はあくまでも手立てであり目的ではない。グループだからこそ効果が上がる「必然性のある学習場面」で設定することが大切である。

② 上記の授業づくりの2つの視点から本時の授業の振り返り

(1) 本時のねらい（子どもにつけたい力）に子ども自らが迫っていく課題設定

- ・ 本時の課題「クライマックスの一文はどこか考えよう」の「クライマックス」について、授業者が子どもに示したクライマックスの定義「物語の山場や中心人物の心情や価値観が大きく変化したところ」の意味を子どもたちは理解できていなかった。「物語の山場」は物語の中の重要な場面を指し、「中心人物の心情や価値観が大きく変化したところ」は子どもによって捉える中心人物（マサエ、おみつさん、大工）が様々であることから、その二つを同時に聞くことに無理があり、結果、子どもが心に残った場面を言い合う授業になってしまった。
- ・ 「マサエの心情の変化」を考えさせるのであれば、本時の課題を、例えば「マサエが『この雪げたの中にも神様がいるかもしれないね』と言ったのはどうしてだろう」にし、おみつさんと大工のやりとりを根拠に、マサエの行動や会話、様子の描写から心情の変化を読み取らせていくこともできる。

(2) 子どもたちの思考が活性化し、真剣に課題に立ち向かっていく学習活動の展開

- ・ おばあさんの昔話の中での大工とおみつさんが、実はマサエのおじいさんとおばあさんであったということが、マサエのおじいさんとおばあさんに対する見方をどのように変えたのか読み取る必要がある。
- ・ 第3場面には、おじいさんやおばあさん、わらぐつに対するマサエの見方や心情の変化が直接的に描写されていないが、登場人物相互の関係に基づいた行動や会話、情景などを通して暗示的に表現されており、そのような表現に着目し想像豊かに読む力が高学年では求められている。

「三重県教育ビジョン」(平成23年3月) 信頼される学校づくり

基本的な考え方	内 容
1 子どもたちの安全・安心の確保	学校・家庭・地域が協働し、子どもたちが安心して学べる環境を整えます。また、防災をはじめ、防犯、交通安全等の安全教育を充実し、危険から身を守る力を育みます。
2 教員の資質の向上	教員養成・採用・研修を相互に関連づけ、「情熱・使命感」、「専門知識に基づく課題解決能力」、「豊かな人間性」、「子どもの目線で考える力」を備えた教員を育成します。
3 教員が働きやすい環境づくり	子どもたち一人ひとりを大切にした教育の充実を図るため、教員が子どもたちと向き合う時間を確保する取組を進めます。また、教員が情熱とやりがいを持って働ける職場づくりを推進します。
4 幼児期からの一貫した教育の推進	幼児期から高等学校まで各学校種が連携し、一貫した理念に基づくきめ細かな教育を進めます。一人ひとりを大切にするための指導上の情報を確実に引き継ぐ仕組みの検討などに取り組みます。
5 学校マネジメントの充実	目指す学校像の実現に向け、子どもたち・保護者・地域の視点に立って現状を見つめ直し、継続的な改善に取り組みます。このことにより、学校自らがより良い学校づくりを進めます。
6 学校の適正規模・適正配置	少子化が進む中、教育活動の活力を維持・向上させるという考え方を大切にします。そして、地域の実情や皆さんの意見等に配慮し、学校が校種に応じた適正な規模、配置となるよう取組を進めます。
7 特色ある学校づくり	「生徒のさまざまなニーズに応える」、「生徒が主体的に学校を選択して学ぶ」という視点を重視し、高等学校の特色化・魅力化や入学者選抜制度の改善等を進めます。
8 開かれた学校づくり	教育活動の充実に向け、保護者、地域の皆さんの学校運営への参画などを進めます。そして、地域のよさを生かし、地域と一体となった開かれた学校づくりを推進します。
9 学校施設の充実	「安全・安心な」、「誰もが利用しやすい」、「変化に柔軟に対応できる」、「環境に優しい」、「地域文化を生かした」学校施設の整備を進めます。

「三重県教育ビジョン」（平成23年3月） 基本施策4>4信頼される学校づくり>2教員の資質の向上

基本的な考え方	内 容
教員の資質向上の重要性	学校教育の充実・発展は、教員の資質向上とその意欲的な実践にかかっていると云っても過言ではありません。子どもたちと直接接する教員の果たすべき役割、子どもたちの成長に与える影響はきわめて大きく、教員には、その責務を自覚し、たゆみない研鑽に努め、指導力・人間性を磨き、子どもたちに手本を示すことが求められています。
総合的な取組の推進	教員の資質の向上に向け、教員養成・採用・研修を相互に関連づけ、総合的な視点からの取組を着実に進めていきます。また、学生数が減少する中、求める人材を確保するため、公立学校を若者にとって働きがいのある職場にしていくという観点からの取組にも留意します。
教員に求める資質	教員には、「教育に対する情熱と使命感」、「専門的知識・技能に基づく課題解決能力」、「自立した社会人としての豊かな人間性」という資質を求めており、学習者本位の教育のさらなる充実を図るため、「子どもたちの目線に立って考えることのできる力」という観点も人材育成のポイントとして重視します。
教員養成機関との連携の推進	教員養成機関との連携を重視し、県教育委員会が、公正・公平の観点に十分留意した上で、教員養成機関に対し、求める教員の資質や能力要件を明確に示し、養成・採用・研修を通して総合的に求める教員を育成するための連携を推進していきます。
求める人物像に沿った採用選考の推進	採用選考については、採用時に資質・能力を見きわめるための仕組みの充実を進め、人物重視の選考を行うとともに、社会的な経験を重視し、採用年齢要件の上限を撤廃するなどにより、社会人経験者の採用を積極的に推進します。また、障がい者の採用についても取組を進めます。 条件附採用制度の趣旨を踏まえ、条件附採用期間において必要な育成などに取り組みます。