

(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支援事業

実 施 報 告 書

プログラム名	地域のミドルリーダー育成を目指した電子ポートフォリオによる継続的な省察と相互的指導助言システムの開発と運用—宇都宮大学教職大学院のカリキュラム開発と評価法を生かして—
プログラムの特徴	高度な実践的指導力を持つミドルリーダー教員を育成する宇都宮大学教職大学院のカリキュラムと評価法の開発成果，特に電子ポートフォリオシステムを，昨年度の試行を元に，今年度は栃木県総合教育センターの「中堅教諭等資質向上研修」と栃木市教育研究所研究員研修会で運用して効果と課題を明らかにした。電子ポートフォリオの活用により，研修受講者・指導者相互のコミュニケーションをもとに研修受講者の継続的な省察を促し，学び続けるミドルリーダーの職能開発に生かそうとするものである。

平成30年 3月

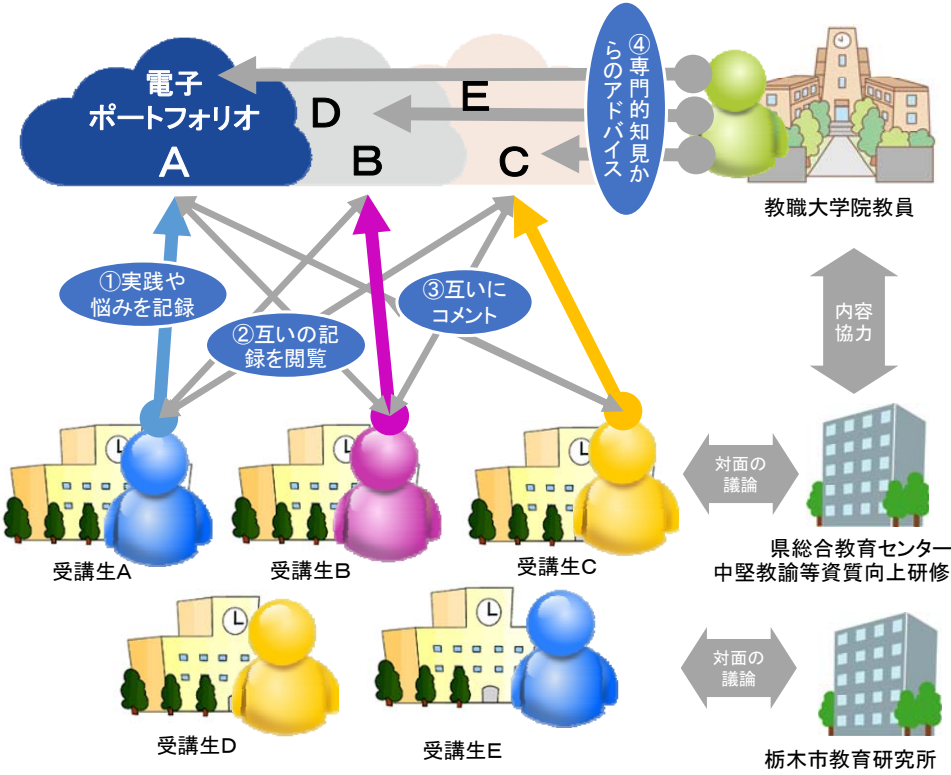
機関名 宇都宮大学

連携先 栃木県教育委員会・栃木県総合教育センター

栃木市教育委員会・栃木市教育研究所

プログラムの全体概要

継続的な省察を支援するデジタルポートフォリオシステム



I 開発の目的・方法・組織

1. 開発の経緯と目的

これからの教員の資質向上には、目の前の具体的な課題に対して瞬時に適切な対処法を考えて実践する力量を高めるという方向性が重要である。D. A. ショーンの言う Reflection-in-action（行為の中の省察）の力を高めるという方向性だが、そのためには、実践とそれについての省察（Reflection-on-action）の往還を繰り返すことが必要である。

教員の資質向上を目指して行われる研修には、この点を強く意識したプロセスを組み入れることが求められる。

そのためには、これまで行われてきた一カ所に集めて行う研修によって知識や技能を伝達するだけでは限界がある。一回ないし数回の研修では力量形成の必要性や方向性は示せても、受講者すべての力量形成を見届けることはできない。また、集合研修では課題を個別化しきれない限界があり、一般的な事例の学習（考察）によって個別の事例に降ろせる力をどこまで身に付けさせえたかを保証することは難しい。

近年、集合研修でもグループ・ディスカッションやワークショップ型の研修が多くなり、研修の当日だけでなく、課題を与えて次の集合研修までに実践や制作を行わせるようにもなっている。授業実践を行い、それをビデオに撮って持ちより、グループ・ディスカッションによって検討し合うというような形式も増えている。リフレクションを行う材料（記録）を用意させることによって、具体的な自分の実践の省察を深めるのに有効である。

また、OJTの有効性の認識が高まると、栃木県総合教育センター研究調査部では校内研修（特に校内授業研究）のあり方の調査研究・提言も継続的に行ってきた。センター指導主事が積極的に学校に出向いて、授業研究会の持ち方について共に考える事業も行っている。

宇都宮大学教育学部の教員も、平成12年頃から、校内授業研究会への継続的指導助言を行っている。単発の授業研究に関わるだけでは学校全体の指導力向上に結びつきにくいと感じ、年間数回の授業研究会に連続して指導助言者として関わり、その学校の具体的な課題とその克服策と一緒に探ってきた。この、実践と省察の繰り返しによる教員集団全体の資質向上への援助のしくみは、いくつかの市町教委との連携による「連携研修事業」というような形をとって展開してきた。

宇都宮大学大学院教育学研究科教育実践高度化専攻（以下、「宇大教職大学院」と称する）では、開設以前のこのような経験に基づいて、教員の資質向上のた

めに継続的な省察を可能にするシステムをカリキュラムの根幹に組み込んだ。詳しくは次章で説明するが、連携協力実習校における長期の実習「教育実践プロジェクト」（各年次 150 時間以上、学卒院生の 1 年次は附属校における「長期インターンシップ」）と、そこにおける実践と省察を記録し互いに交流し合う「デジタルポートフォリオ」、週に一度大学で顔を合わせて行う「リフレクション」である。

このシステムにより、大学での学びと連携協力実習校における実践との往還が図られ、省察力の向上と実践力の向上がスパイラルに高まることが開設 2 年を経て検証できた。最初の修了生である第 1 期生の 2 年間の学びの深まりにこのシステムが大きく影響したことが、聞き取り調査からも明らかになっている。

宇大教職大学院は定員 15 名で、現職教員はその内の約 10 名である。栃木県の中堅教員のごく一部を再教育しているに過ぎない。多くの力量ある中堅教員が必要とされている現状を考え、このシステムを県内の中堅教員研修に役立て、宇大教職大学院で学ぶような効果をもたらしたいと考えた。

そこで、平成 28 年度、栃木県教委・栃木県総合教育センターとの協議を経て、総合教育センターで行う「ネクストステージ研修」にこのシステムを導入し、受講者の実践と省察の記録に対して宇大教職大学院の教員が助言し、かつ受講者相互の助言を促して省察の力を高めようと、本開発事業を行った。

この事業は、センターの年間の研修の流れに、教職大学院が提供する、個別の省察を刺激するオプションを付加するものである。

その結果を踏まえ、平成 29 年度は 2 つの研修に対して本システムの運用を試みた。

1 つは、栃木市教育研究所の研究員に対する運用である。5 つある部会の内 2 つの部会において運用した。

もう一つは、栃木県総合教育センターの「中堅教諭等資質向上研修」の受講者の内希望者に対して運用した。

2. 開発の方法

（1）連携先との協議

① 栃木市教育委員会及び栃木市教育研究所とのプロジェクト運営会議

準備会	平成 29 年	2 月	7 日	申請のための打合せ
第一回	平成 29 年	5 月 15 日		採択後具体的な進め方の協議
第二回	平成 29 年	10 月 10 日		研究所研究員への説明会
第三回	平成 30 年	2 月	6 日	成果と課題についての協議

② 栃木県総合教育センターとのプロジェクト運営会議

準備会	平成29年	2月 7日	申請のための打合せ
第一回	平成29年	5月17日	進め方の協議
第二回	平成29年	8月10日	進め方変更の協議
第三回	平成29年	9月28日	参加希望者推薦依頼の協議

(2) 宇都宮大学教職大学院運営協議会

第一回	平成29年	7月 6日	事業の説明
第二回	平成30年	2月21日	事業の報告と次年度の計画

(3) デジタルポートフォリオの利用法とマニュアルの改善

昨年度の試行の結果、教職大学院におけるやり方と同じでは円滑に進まないことが分かった。（平成28年度報告書参照 http://www.nits.go.jp/education/model/report/files/H28_008.pdf。）

院生という立場で実習に係わる義務として書き込むのとは違って、日々の業務に追われる受講者が顔の见えない場で意見を述べ合うには時間的・心理的なハードルが高く、書き込みの数が伸びないということである。そのため、期待される省察が得られないという問題点が明らかになった。

そこで、文章だけでなく画像の投稿を積極的に勧めることによってハードルを低くする方策をとった。具体的には「授業後の黒板の写真」「教材・教具」「授業場面の写真」などをアップしてそれにコメントを付けるという方法である。

これにより、投稿とコメントの数が増加した。

3. 開発の組織

No	所属・職名	氏 名	担当・役割	備 考
1	教職大学院・教授	松本 敏	全体統括	
2	栃木県教育委員会事務局総務課	大石 務	全体統括	
3	栃木県総合教育センター・研修部長	水沼 隆	全体統括・研修運営	
4	栃木市教育委員会	平山 裕	全体統括・研修運営	
5	教職大学院・教授	久保田 善彦	デジタルポートフォリオシステム構築	

6	栃木県総合教育センター 研修部・副主幹	柳田 昌臣	研修運営・メンターチーム統括	他、教職大学院の専任教員は全員メンターとなる
7	栃木市教育研究所	橋本 晃輔	研修運営・メンターチーム統括	
8	教職大学院・教授	青柳 宏	メンターチーム統括	
9	宇大教職センター・教授	瓦井 千尋	連絡調整	
10	宇大教職センター・コーディネーター	皆川 純男	連絡調整	

Ⅱ 開発の実際とその成果

1. 栃木市教育研究所の2部会への組み込み

○研修の背景やねらい

栃木市教育研究所は、市教委の学校教育課の職員を所員とし、市内の小中学校の教諭から選ばれた研究員として構成されている。

年度ごとに幾つかの部会に分かれてテーマを決め、年間5回ほどの研修会を中心に研究活動を行うとともに、所員・研究員の資質向上を目指している。各部会では、規定の回数では十分な研究活動ができないこともあり、長期休業中などを利用して部会独自の活動を行っている。



しかし、部会運営の世話役である担当所員（指導主事）が多忙な中で連絡調整役を務めているものの、日常的に部会のメンバー同士でコミュニケーションをとることは難しかった。

ここに、宇大教職大学院のデジタルポートフォリオシステムを導入し、集合する研修会の間を日常的なコミュニケーションで埋め、研究の継続性を強めようというのが目的である。特定の連絡調整役が多忙となることを防ぎ、研究員同士の自由なやりとりを促す意図もある。

○対象、人数

栃木市教育研究所の5つの部会（授業づくり部会、教材開発部会、学びに向

平成28年度栃木市教育研究所研究員研修会の流れ

第1回研修会 5月17日(火)

- 研究所の目指す方向性についての説明
- 各部会研修
 - ・部会の目指す方向性についての意見交換
 - ・各部会連絡代表者決定

第2回研修会 6月16日(木)

- 各部会研修
 - ・部会の目指す方向性についての確認
 - ・研究の進め方についての協議
 - ・研究計画の作成
- 部会相互の情報交換

○各部会事業計画提出 【7月29日(金)まで】

※ 必要に応じて、各部会を開催する。

第3回研修会 10月 6日(火)

- 各部会研修
 - ・これまでの取組についての確認
 - ・研究の成果と課題についての協議
 - ・さらに研究することについての協議

※ 必要に応じて、各部会を開催する。

第4回研修会 11月24日(木)

- 各部会研修
 - ・これまでの取組の成果と課題の整理
 - ・さらに研究することについての協議
 - ・学校に生かすための方法についての協議
- 部会相互の情報交換

※ 必要に応じて、各部会を開催する。

栃木市教育研究発表会 1月26日(木)

- 発表会への参加
 - ・部会の研究内容の発表することもできる。(口頭発表・紙上発表)

第5回研修会 2月 7日(火)

- 各部会研修
 - ・今年度の振り返り
 - ・次年度の構想
 - ・研究報告書の作成
- 部会相互の情報交換

デジタルポートフォリオの運用

かう学級づくり部会，児童生徒指導部会，特別支援教育部会）のうち，次の2つの部会の15人を対象に運用した。

（１）授業づくり部会 所員3人

研究員5人

基本方針：「授業中に見落とししがちな子どもに目を向け，授業の中でその学びを見取り，生かすための取組について学び合うことで，すべての子どもが活躍する授業づくりについて考え，先生方を助ける。」

（２）教材開発部会 所員2人

研究員5人

基本方針：「子どもの学習意欲を喚起し，思考力・判断力・表現力の向上を図るための活用型問題の開発などについて学び合うことで，教材開発の視点について考え，先生方を助ける。」



○ 運用の実際

研究所の研究員研修会の全体計画は前ページのようになっている。現在の部会構成は平成26年度からであり，今年度は3年計画の2年目に当たる。

その活動の後半にデジタルポートフォリオの運用を行った。

5月17日の第1回において運用計画の概要を説明した。

10月6日の第3回において，研究員に趣旨の説明を行った（次ページ）。またメールアドレスの提供をお願いした。そのアドレスにマニュアルを配信して，ログインの仕方を学んでもらい，運用を開始した。

授業づくり部会では，授業における効果的な話し合い活動の在り方について1年間検討を重ね，今年度は2つの授業実践を行った。

11月29日の授業は，中学校国語「話し合いで問題を検討しよう」である。

第4回研修会までに授業デザインの検討をしてきたものを実際に行った。部会の所員・研究員はその授業を参観することになっていたが，都合で参加できない者もいた。そこで当日まず授業者から授業の概要と授業風景の写真，それに

平成29年10月5日

栃木市教育研究所研究員及び
希望研修参加者の皆様

栃木市教育研究所長
宇都宮大学教職大学院教授 松本 敏

教職大学院と栃木市教育研究所との連携による教員研修へのご案内

宇都宮大学では平成27年度に教職大学院を開設し、県内の若手・中堅教員の深い学びの場を提供しております。その教育システムの一端を大学院入学者以外にも体験していただき、学び続ける中堅教員としての成長に役立てていただきたいと思います。ご案内を申し上げます。

この事業は、独立行政法人教職員支援機構（茨城県つくば市：旧教員研修センター）からの委託事業「平成29年度教員の資質向上のための研修プログラム開発支援事業」に採択され、栃木県教育委員会・栃木市教育委員会と共同で行うものです。

プログラム名は「地域の中堅リーダー育成を目指した電子ポートフォリオによる継続的な省察と相互的指導助言システムの開発と運用—宇都宮大学教職大学院のカリキュラム開発と評価法を生かして—」といいます。この事業に参加していただける先生方の日常的な教師力向上や省察の深化のために、宇都宮大学教職大学院の12名の専任教員（教授、准教授、特任准教授）とオンラインで結び、相互的なコメントや参加の先生方に対する助言を行うものです。

この事業に参加をご希望の方を対象に、栃木市教育研究所関係の専用の場（ネットワーク上の情報共有サイト）を開設します。研修のテーマごとにグループをつくり、授業や校内研修、学級づくりなどの構想・企画・振り返りなどを書き込んで、そこに相互のコメントや大学教員からの助言が書き込まれます。参加者及び教職大学院の専任教員以外はのやりとりを見ることはできないようにします。ご自身の教育活動を振り返る場、身近な相談の場として活用していただければと思っております。

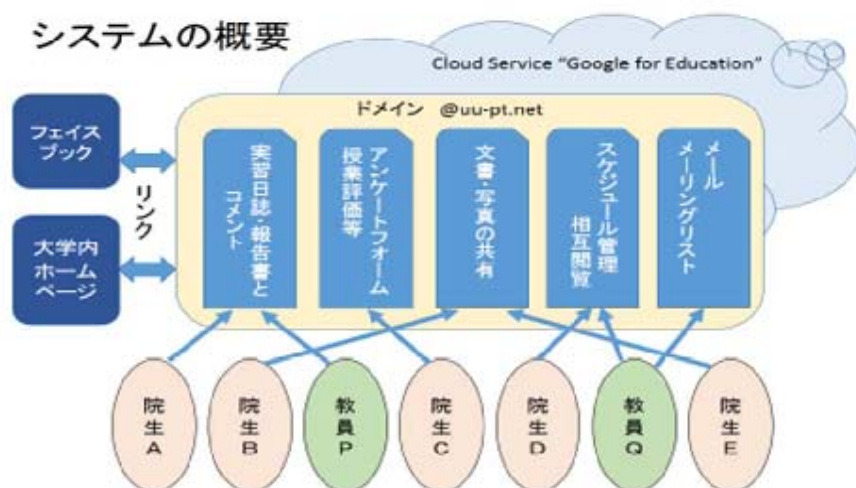
ちなみに、宇大教職大学院では、別添資料のように日常的にこのシステムを運用し、毎日の実習記録や相互コメント・指導・助言を行っています。

ご希望の方は、教育研究所の係の方までお名前とメールアドレスをお知らせください。宇都宮大学教職大学院から改めて連絡を差し上げ、詳しい説明をさせていただきます。

書面にての説明で、分かりにくいかもしれません。右記連絡先まで何なりとお尋ねください。なるべく電子メールをお願いします。

連絡先
宇都宮大学教職大学院 松本 敏
satoshim@cc.utsunomiya-u.ac.jp
TEL:0289-649-5288(研究室直通)

Cloud Service "Google for Education"



2015 8 12

[illegible]

五、讀者人

[illegible]

2002



松本城

17日のあたりとも日々動いているようすが面白いです。土井への関わりと、彼栗中の知にも千への対応と両方ともささげが返りますね。17日は

1511

生徒の作成した「リンクマップ」(各グループのもの)が載せられた。

それに対して、翌日所員の撮影した授業風景の写真が上げられ、さらにそれらに対して教職大学院の教員のコメントがあり、別の研究員が数日後に自分の観察したことや学んだことを書き込んでいる。

次の研修会は年明けになってしまうタイミングであったが、このシステムので年内にメンバー同士のホットなコミュニケーションが成立した。

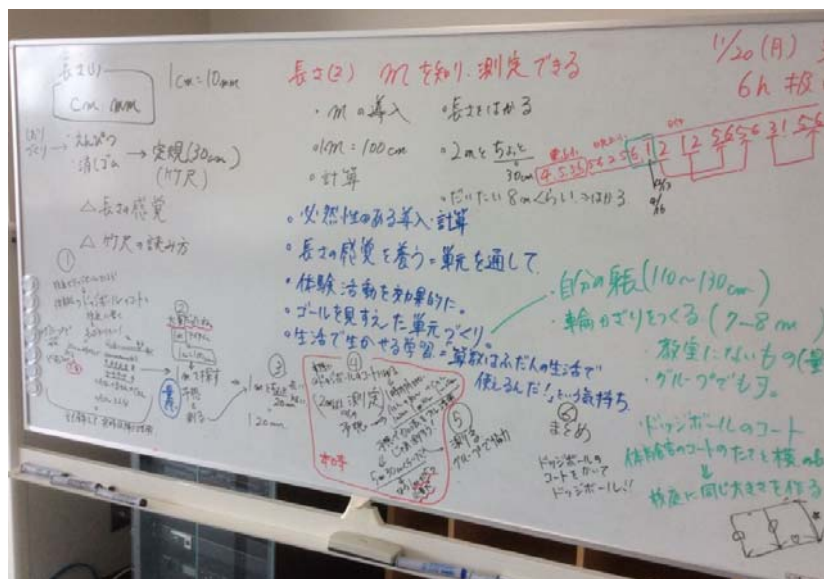
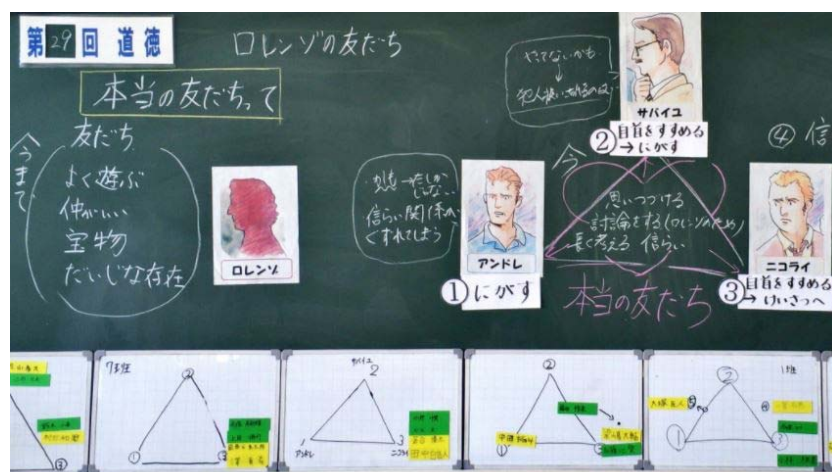
2回目の研究授業は1月31日、小学校道徳「ロレンゾの友だち」である。

参観した所員が撮影した授業風景・板書・子どもの話し合いの様子の写真が翌日上げられ、「子どもたちのつぶやきを上手に拾って、つなげていく様子は参観していた先生方もとても参考になったと思います。」とのコメントが添えられた。

また、参観した研究員のコメントがそれぞれ載せられ、やりとりが深まった。

教材開発部会では、昨年からの理科や算数・数学の教材開発例を持ち寄って効果的な教材について議論してきたが、今年度は「子どもにとって学ぶ必然性が感じられる教材」の開発をめざした。10月の本システム運用開始後、所員から夏休みに開いた自主部会で話し合った時のホワイトボードの写真がアップされた。

それをもとに検討してきた小学校



算数の授業を11月20日に行った。

2年生算数「校庭でドッジボールをしよう」というタイトルで、体育館のコートを同寸で校庭に描こうというものである。大きな単位や計り方の工夫など、既習事項を総動員しても難しい課題に挑戦させる授業である。

授業後すぐ授業者から「授業の概要」「振り返り」が書き込まれ、参観した研究員から相次いでコメントが寄せられた。

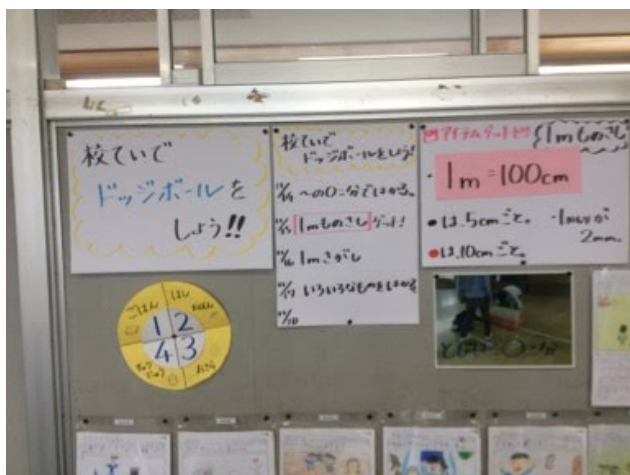
「学ぶ必然性を目指して、長い時間をかけて検討してきた教材は、ここまで児童の学びを深めてくれるのだと参観していて感動しました。」というコメントは、ふだん小学校低学年の授業を見ることがない中学校の教員からのものである。

研究授業の2日後、実際に校庭に線を引き実際にドッジボールをした様子が授業者から投稿された。

さらに2日後「先日は授業を参観していただきありがとうございました。(参観者のコメントを読んで)私自身も子ども達の思考の過程を知ることができて参考になりました。少し背伸びしたような課題でも、子ども達が頭をフル回転させたり、知っている知識を友達と持ち寄ったりしながら、どうにか答えにたどりつくことができるんだなと思いました。」と自身の振り返りを書き込んでいる。

このようにデジタルポートフォリオで時間をおかずに意見交換することで、研究授業を行った者も参観した者も、1回限りでない連続性のある振り返りを実現し、互いの学びを深めたと言える。

また、同じ研究所の他の部会のやりとりを覗くこともできるので、教材開発部会から授業づくりの授業者に対して「その教材で以前自分が行った授業の板



書写真があるので参考までに。」と写真の提供があった。栃木市教育研究所の5つの部会は、授業を成り立たせるのに必要な要素を考えて設定してあるので、本来的に他の部会の仕事と深く関わるようになっていく。しかし、集合研修の時間にはお互いに深く話せる時間は無い。デジタルポートフォリオは、その機会を生み出すものでもあり、今後継続的に運用してその辺の効果も検証していきたい。

宇都宮大学
教職大学院

H29栃木市教育研究所

ポートフォリオ一覧

教材開発部会 田中宏太郎 渡辺裕太郎 馬場純 廣瀬麻里 大橋信広 宮嶋純也 授業づくり部会 古橋 奈美 金井 聡子 鈴木 雅人 石崎根 研 富山真理子 佐藤奈央子 上野代悠平 平山 裕 学級づくり部会 三谷 誠 橋本 晃輔	ポートフォリオ一覧 教材開発部会 田中さん 2017/11/20 教材開発部授業参観小学生の2年生の算数の授業を参観しました。ドッジボールのコースの長さを計算するために、自分の能力をフル活用したり、更には自分の能力以上のことを行ったりと感心することが多く勉強になることばかりでした。これも児童たちがドッジボールを外で行うんだという強い動機があったからだと思います。また、大変な計算をやり終えた達成感を得たり、役割分担を生徒同士で行ったり、子供たちで考えてそれぞれが活動できていました。肝心の長さの感覚も何となくつかめてきたし、みんなが同じものさしで計ることが大切だと気付いたりしつつの授業へのステップも確実にふめていました。この後コースの長さをしっかりと計って「次こそはドッジボールだ...」 投稿: 2017/11/20 22:45、田中宏太郎 1・1 / 1 件の投稿を表示中 もっと見る 渡辺さん 11月20日研究授業 こんにちは。今更ながら投稿致します。携帯からでは上手く書き込み出来ずに、今になってしまいました。申し訳ありません。馬場先生、大変お疲れ様でした。そしてありがとうございました。学ぶ必然性を目指して、長い時間をかけて検討して	授業づくり部会 古橋さん 2018/1/31 富山先生 道徳の授業 遅くなりました。申し訳ありません。富山先生、研究授業ありがとうございました。子どもたちが生き生きと自分の考えを述べているのがとても印象的でした。これまでの沢山のアドバイスをうけ、それを富山先生なりのアレンジを加え、とてもいい授業になったのだと思います。子どもたちのつぶやきを上手に拾って、つなげていく様子は参観していた先生方もとても参考になったと思います。本当にありがとうございました。授業の様子をあげさせていただきますね。 投稿: 2018/02/15 13:30、古橋奈美 2017/11/29 佐藤先生の授業 佐藤先生、研究授業ありがとうございました。素晴らしい授業でした。30分間の話し合い活動で誰一人止まることなく、生徒が生き生きと話し合い活動を行っていました。参観されていた先生方も多くのことを学んでいただけたと思います。こうした生徒たちにとって価値ある話し合い活動について、さらに部会の先生方と協議して次の授業につなげたいと思います。少しですが、昨日の授業の様子をあげていきます。 投稿: 2017/11/30 9:38、古橋奈美 授業づくりの先生方へ お世話になります。アドレスのご連絡ありがとうございました。せっかくの場ですので、有効に活用できるとい
--	--	--

2. 栃木県総合教育センター「中堅教諭等資質向上研修」への組み込み

○研修の背景やねらい

栃木県総合教育センターと宇都宮大学教育学部は、以前から研修事業の連携を行っており、昨年度も本開発事業において「ネクストステージ研修」での連携を行った。本年度も当初はその計画であったが、センターが研修全体の見直しを行っている関係で、年度途中から「中堅教諭等資質向上研修」との連携に切り替えた。この研修は昨年度までは教職10年目研修と呼ばれたものの後継の取組であり、ネクストステージ研修の受講者よりも若い年齢層が受講者である。

教職大学院としては、これから「ミドルリーダー」になる層が対象なので、よりふさわしいと判断した。また、この事業で係わった受講者に関心を持って

もらい、後の入学を期待できるという事情もある。

受講者の日々の実践と省察の記録に対して宇大教職大学院の教員が助言し、かつ受講者相互の助言を促して省察の力を高めることを目的とした。

「中堅教諭等資質向上研修（小・中学校）」の概略は以下のとおりである。

平成 29 年度 基本研修 【210505】			
中堅教諭等資質向上研修（小・中学校）			
1	目 的	中堅教諭に即応した教育に関する知識・技能・態度等を身に付け、教員としての資質の向上を図る。	
2	主 管	総合教育センター研修部（TEL 028-665-7202）	
3	校 種	小学校、中学校、義務教育学校	
4	対 象	教職 10 年目に該当する教員	
5	時 間	9：30～16：00（受付 9：00～9：30）	
6	研修内容等		
区分	期 日	研 修 内 容	講師・助言者等／会場
第 1 日	5/22 (月)	講話 「中堅教職員に向けて」 説明 「栃木県教育振興基本計画 2020 ―教育ビジョンとちぎ―」 講話 「新しい学習指導要領等が目指す姿」 研修オリエンテーション 講話 「学校組織マネジメント」 教科別分科会(1) 持参物 栃木県教育振興基本計画 2020 ―教育ビジョンとちぎ―	総合教育センター所長 総務課職員 総合教育センター職員 会場：総合教育センター
第 2 日	6 月	公開授業 A 授業研究会 課題研究テーマ設定	所属校の教員 会場：所属校
第 3 日	7/25 (火)	講話 「人権を尊重した教育活動の展開」 教科別分科会(2)	県立学校教員 総務課職員 学校教育課職員 スポーツ振興課職員 総合教育センター職員 会場：総合教育センター
第 4 日	8/7 (月)	講話 「教員のためのメンタルヘルス」 「発達障害のある児童生徒への支援」 「子どもたちの学力向上に向けて」 児童・生徒指導、学級経営に関する研修 次の演習の中から一つ選択 演習 A 「構成的グループエンカウンター」 演習 B 「アサーショントレーニング」 演習 C 「カウンセリングマインド」 演習 D 「事例研究」	医療関係者 学校教育課職員 総合教育センター職員 会場：総合教育センター
第 5 日	夏季休業中	道徳教育	教育事務所職員 会場：各教育事務所の指定する会場
第 6 日	夏季休業中	社会体験等研修 次の中から一つ選択 ○福祉施設体験 ○民間企業体験 ○生涯学習関連施設体験 ○ボランティア活動体験	各研修先担当者 会場：各研修場所

第7日	9/25 (月)	講話 「教育関係法規」 「児童・生徒指導の意義とその在り方」 教科別分科会(3)	県立学校教員 教職員課職員 学校教育課職員 スポーツ振興課職員 総合教育センター職員 会場：総合教育センター
第8日	9月 ～ 12月	異校種体験研修	各学校職員 会場：各研修場所
第9日	6月 ～ 12月	選択研修 最終ページを必ずお読みください。	各研修担当者 会場：各研修場所
第10日	1/5 (金)	教科別分科会(4) 講話 「ミドルリーダーに期待すること」	有識者 学校教育課職員 スポーツ振興課職員 総合教育センター職員 会場：総合教育センター

デジタルポートフォリオの運用

教科別分科会(1)～(4)では、以下の中から一つ選択して研修を行います。
 小学校：国語、社会、算数、理科、生活、音楽、図画工作、家庭、体育、特別支援教育
 中学校：国語、社会、数学、理科、音楽、美術、技術・家庭(技術分野)、技術・家庭(家庭分野)、保健体育、
 外国語、特別支援教育
 その際、以下の点に留意して選択してください。
 ・教員自らの課題や適性、得意分野を再確認し、各自が資質・能力の向上を図れるように選択すること。
 ・公開授業を行うため授業が実施できるように選択すること。
 ・特別支援教育を選択するものは、特別支援学級担任、通級指導教室担当者であること。

この研修計画のうち、第7日の集合研修後の期間でデジタルポートフォリオの運用を行った。

10月に総合教育センター研修部を通じて、「中堅教諭等資質向上研修（小・中学校）」受講者の中から参加者を選考してもらった。その結果11月に14人の教員がこの事業に参加した。

まず、栃木市教育研究所の場合と同じく、メールアドレスの提出をお願いし、そのアドレスに趣旨説明の文書とマニュアル、およびログインID・初期パスワードを送付した。

栃木県総合教育センター中堅教諭等資質向上研修の受講者で、
 宇大教職大学院と栃木県総合教育センターとの連携による教員研修に
 参加して下さる皆様

ご多忙のところ、本研修にご協力いただき、ありがとうございます。

この研修で、どのような活動をし、皆様にどんなメリットがあるかを簡単に説明します。

宇都宮大学教職大学院はどんなところ？

宇大教職大学院は、正式名称は宇都宮大学大学院教育学研究科教育実践高度化専攻とありますが、長いのでこう呼んでいます。

教員としての実践力の一段の向上を目標にして平成27年に開設しました。定員15名で、そのうち約10名は県教委からの現職派遣院生、残りの約5名が大学卒業後すぐに入学する学卒院生です。

現職院生には、学校内のミドルリーダーとしての資質能力を高め、学校に戻ってから中核となることを期待しています。学卒院生には、これから増えていく若手教員の中のリーダー的存在として働いてもらえるようになることを期待しています。現職と学卒は一緒に学びますので、これからの学校に不可欠な中堅と若手の緊密な協働の訓練の場にもなっています。詳しくはホームページをご覧ください。

<http://www.edu.utsunomiya-u.ac.jp/koudoka/index.html>

教職大学院における長期実習とリフレクション（省察）

2年間の学びの中核は連携協力校における長期実習「教育実践プロジェクト」（2年間で300時間以上）です。さまざまな課題（テーマ）を持って学校に入らせていただき、その先生方と協働してその学校（または学年・学級）の改善に役に立つような活動を行います。院生は活動の結果と考察を電子ポートフォリオ（外部からはアクセスできない日誌のようなものとお考えください。）に書き込み、教職大学院の全教員・全院生と共有し、互いにコメントし合います。これによって約30校で活動している院生の状況をその日のうちに把握することができます。また、金曜日の午後は大学に集まって活動状況の共有と課題解決のためのディスカッションを行っています。この実習と省察の繰り返しによって、ミドルリーダーとして必要な企画力・コミュニケーション力・課題解決力・省察能力等を付けるようになっていきます。

院生でない中堅教員にも体験していただく機会をつくりたい

今、全国の学校では大量退職に伴う若手の増加、それを指導する中堅層の人数不足という状況があります。宇大教職大学院もその問題を解決する一翼を担おうとして開設しました。しかし、現職派遣院生は毎年10人にすぎません。どの学校も同じ問題を抱えているわけですから、院生以外の若手・中堅層にも教職大学院での学びに近い、同じような実践と省察の繰り返しを経験していただきたいとこの研修事業を計画しました。

実際、何をするか？

宇大の電子ポートフォリオシステム（google for education のサービスを利用しています）の中に、皆さんだけが使用する部屋を作ります。ここには皆さんと宇大教職大学院の専任教員（12名）だけが入ることができます。外部からはアクセスできない仕組みになっていますので、部外者の目を気にすることなく自由な書き込みが可能です。そこに、皆さんがちょうど SNS（フェイスブックなど）に書き込むように、授業や仕事の計画や結果、悩みや相談を書き込みます。それを互いに読んで、コメントしたり、アイデアを提供したりします。

ここには、文章以外にも写真やファイルを貼り付けることができます。授業後の板書の写真を載せるだけでも互いに学べます。ワークシートの工夫について相談することもできます。

これを今年度いっぱい継続して行い、県内の力強い仲間のネットワークを作って、元気の源にしてみようというわけです。

必要なものは？

この研修事業はオンラインで行います。そのために、グーグルにアクセスできるパソコンが必要です。校内のものでも、自宅のものでも構いません。校内のもののセキュリティが厳しくうまくアクセスできない場合は、ご自分のパソコンとネット環境でアクセスしてください。スマホからもアクセスできますが、パソコンの方が見やすいです。

まず最初の手続きは？

宇大教職大学院で皆さんの ID を割り振ってお教えしますので、それを受け取れるメールアドレス（携帯メールではなくパソコンのメールのアドレス）を教えてください。そのアドレスに、ID とシステムの操作マニュアルをお送りします。

届いたら ID を使ってログインし、操作マニュアルに従って最初の自己紹介の書き込みをしてください。そこから仲間のネットワークが始まります。

宇大教職大学院教授（専攻長） 松本 敏

送信先アドレス

satoshim@cc.utsunomiya-u.ac.jp （松本敏：個人宛アドレス）

年度途中の計画変更のため、実際の運用が 11 月末にずれ込んでしまったので、

参加者が自分の実践課題を決め、教材や教具を揃え、実践計画を立てるところで年度が終わる受講者が多いという結果になってしまった。



上の図は、デジタルポートフォリオのトップ画面、下の図は、一年間の研究のまとめとして、子どもたちと1年間の算数の授業を振り返る授業を行い、その板書を写真で投稿したものである。

次のページの図は、小学校4年「道徳」で、「うそつきの落ちる橋」という資料を用い、「思慮・反省」を内容項目として行った結果の報告に対し、教職大学院の教員と受講者同士のコメントが書き込まれたようすである。



コメント

 **松本敏**
コメントを追加

 **松本敏**
「正直」と「相手の気持ちになって考える」は、重なるところと重ならないところがありますね。
「相手の気持ち」も一時的・一過性の感情だったら、いつも尊重する必要はないでしょうが、長期的な物の見方や感じ方という意味ならば、尊重することは大切ですね。
教師が中心においた価値とは違う観点からの意見が出たとき、それがみんなで考える意義があると判断したら、指導案とおりではなくなりますが、深い展開になることがあるのではないのでしょうか。
「新たな視点」が出たな、と先生も子どもたちも思ったのですから、深まったと言えるでしょうね。

返信

 **益子直樹**
ありがとうございます。確かに重なるところと重ならないところがあると思いました。
今回の授業で、中心においた価値を深めていくために、それ以外に切り口から見ていくことも、ときには必要なのだと感じました。
またいろいろ考えてやってみます。
17:28 1月18日

 **大塚館**
担任をしていないので道徳の授業はほとんどやっていないのですが、先日行った中堅研の道徳の授業で（3年）同じような？反省が出ました。
子供たちは正しい答えはなんとなくわかっているのに、模範解答のような意見はすぐに出てきました。その価値を更に深めるためには、児童のなかで事実と改めて学びました。児童の発言や思いに対応する準備を、教師がどれだけ用意できているかで授業の展開も変わってくると思いました。
（道徳だけではないですが、）自分の視点だけで授業を進めようとする授業がすっきりしないことが多く、自分の課題にもなっています。最近はそのような授業が少なくなりました。
6:34 1月19日

 **益子直樹**
ありがとうございます。その通りだと思います。
中心発問とセットで、価値について深めるために切り返しの発問を考えるようにしています。
まだまだ勉強不足、準備不足でうまくいかないことが多いですが、自分の視点だけで...というのは確かに大切ですね。
いろいろな視点で考えられるよう、がんばってみます。
16:46 1月22日

その他、小学校の理科（虫の観察）、体育（ボール遊び、タグラグビー）、図画工作（版画）、外国語活動、中学校の理科（天体の動き、電流）などの計画を立てた受講者もあり、実際の実践と報告は来年度に報告し合うことにした。中堅教諭等資質向上研修は1月で終了であるが、デジタルポートフォリオのアカウントはそのまま使える状態になっている。他の研修でも年度を超えてアフターケアをするような場面に有効であると考えられる。

○研修の評価方法、評価結果

メールによるアンケートおよび面接調査を行って、効果を評価した。

（１）栃木市教育研究所の取組

実際に運用した11月から1月の間、集合して話し合う機会が取れない中、デジタルポートフォリオで意見交換をして研究を深めることができたことを評価したものが8割に達した。

（２）中堅教諭等資質向上研修の取組

こちらは、効果があつたとした回答が約4割であつた。運用時期が短かつたため、また対面で議論したことが一度もなかったため、書き込みのハードルが今年度も高かつたと思われる。

Ⅲ 連携による研修についての考察

(1) 連携を推進・維持するための要点

昨年の開発事業の結果からも言えたことであるが、このような非対面式の研修が機能するためには、各メンバーが互いに面識があり、ある程度人物を知っていることが重要であることは今年度の取組でも明らかになった。栃木市教育研究所の部会は5回以上集合での話し合いを持っている仲間であり、何をどこまで書き込んで良いかについて心配をしなくてもすむ関係であることが、コミュニケーションの量と質を支えたと考えられる。一方中堅教諭等資質向上研修の方は、メールでのやりとりしかなかったため、書き込むことに対する抵抗感を下げることができなかったと考えられる。

また、栃木市教育研究所の部会では、事務とりまとめをする所員（指導主事）がこの仲間に入っていることで、コミュニケーションの活性化が図られた。一方、中堅教諭等資質向上研修の方は、大規模な悉皆研修の一部に対する導入であったので、当然、栃木県総合教育センター研修部はこのメンバーになっていない。その負担を大学の方からお願いすることはできない。それでも、メンバーの推薦や1月の最後の集合研修の際に「積極的に利用してください」という声かけをするなどのお世話をしてくださり、ありがたかった。

教育委員会側からこのコミュニティのメンバーに入るかどうかは、重要なポイントであることが示唆された。

(2) 今後の課題と改善策

① システムの改良

このシステムを必須としている教職大学院の院生が使う場合と違って、今回の研修参加者にとっては、このシステムを日常的に使用することは難しい。多忙な教員の日常の中にデジタルポートフォリオを開く時間をいかに確保してもらうかについて検討と改良が必要である。

一つめは、アラートの機能を付けることである。一般のSNSのように新しい書き込みがあったら携帯電話やスマートフォンにアラートが入るようにするとよいだろう。

二つめは、一覧の画面を工夫することである。現在は、書き込みの一覧は示されるが、一つ一つの書き込みに付けられたコメントは一覧画面では見ることができず、それぞれの書き込みのページを開かないと見られない。Lineのように、発言とそれに対するコメントが一覧画面で見ることができれば、書き込みはあまりしなくても熱心にコメントしているメンバーの発言まで一覧できるよ

うになる。ただし、現在の Google for Education のシステムでどこまでカスタマイズできるかは分からない。新システムの構築が必要かもしれない。

② メンバーの構成と関係づくり

はじめからバーチャルな空間での自由なコミュニケーションは期待できないので、関係づくりの工夫が必要である。

一つ目は、メンバーにコーディネーター役・ファシリテーター役が入っていることが必要と思われる。コミュニケーションが停滞したら、新たな課題を提示したり、コメント同士をつないでさらなるコメントを引き出したりする役目が重要であることが分かった。

二つ目は、対面での話し合いの場面を設ける必要があるということである。顔の見える場を経験させることによって、安心して書き込みやコメントができる関係を作り出すことができると思われる。

今年度の取組の時間と量では、省察する力を高めるところまでには届いていない。宇大教職大学院で行われているレベルのコミュニケーションを、外部を巻き込んでも生み出せるような仕組みと運用法を今後も考えていきたい。

〔キーワード〕 省察、教職大学院、デジタルポートフォリオ、ミドルリーダー、中堅教員

〔人数規模〕 C 29人

〔研修日数(回数)〕 C. 10日以上（補足事項 集合研修の日数は5日だが、その間を繋ぐのがこの事業の特色であるため特定できない。）

【問い合わせ先】

国立大学法人 宇都宮大学
教育学研究科 教育実践高度化専攻（教職大学院）

所在地 〒321-8505 栃木県宇都宮市峰町 350 番地
TEL 028-649-5288（松本 敏）