

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事業
(A 教職大学院等研修プログラムモデル開発事業)

実 施 報 告 書

1. プログラム名

大学と教育委員会の連携協働による教職大学院修了生に対するフォロー・アッププログラムの開発：学びの還元システムと学びの継続システム

2. プログラムの概要・特徴

教職大学院短期履修（１年）コース修了生に対して，千葉県及び千葉市等教育委員会と連携・協働しながら「フォローアッププログラム（＝学びの還元システムと学びの継続システム）」を開発する。

学びの還元システム

修了生の実践研究テーマに基づき，各種研修会講師等を務めることを通して，教職大学院における学びの還元システムを構築する。研修終了後は，受講者評価を受け，研修担当及び大学教員とリフレクションを行う。それをふまえて次年度研修計画の検討を行う。

学びの継続システム

夜間土日，長期休業中に開講される教職大学院の授業に参加し，学びを継続する。また，実践研究報告書の中間発表及び最終発表会にも助言者として参加を義務づける。以下２つの講義は，この学びの継続システムの核とする。

A．ミドルリーダー養成特別演習

「行政トップリーダー：教育長に学ぶ」と題した講座。地方教育行政のリーダーが考えるミドル層に必要な視野の深さ等の力量を身に付ける。

B．教員研修特別演習

「新しい学び」について，今後地域及び各学校においてどのように研修していくかを学び，経験年数別（初任者，５年経験者，中堅教諭等）の研修計画（教材，方法）や校内研修等について検討し，研修のリーダーを育成する。

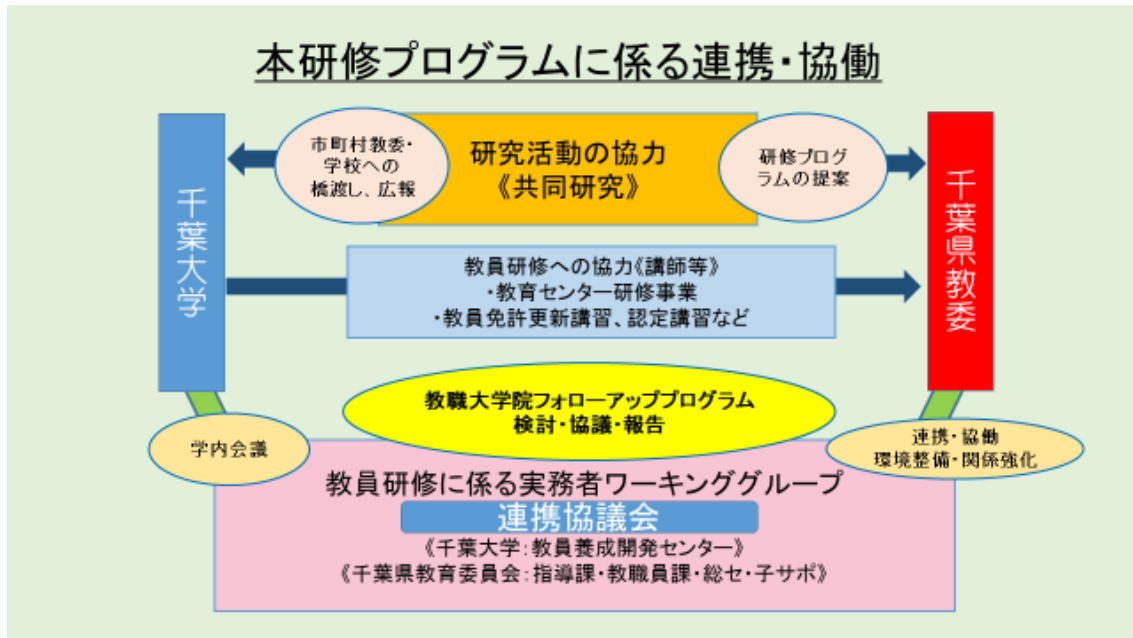
平成 30 年 3 月

機関名：千葉大学

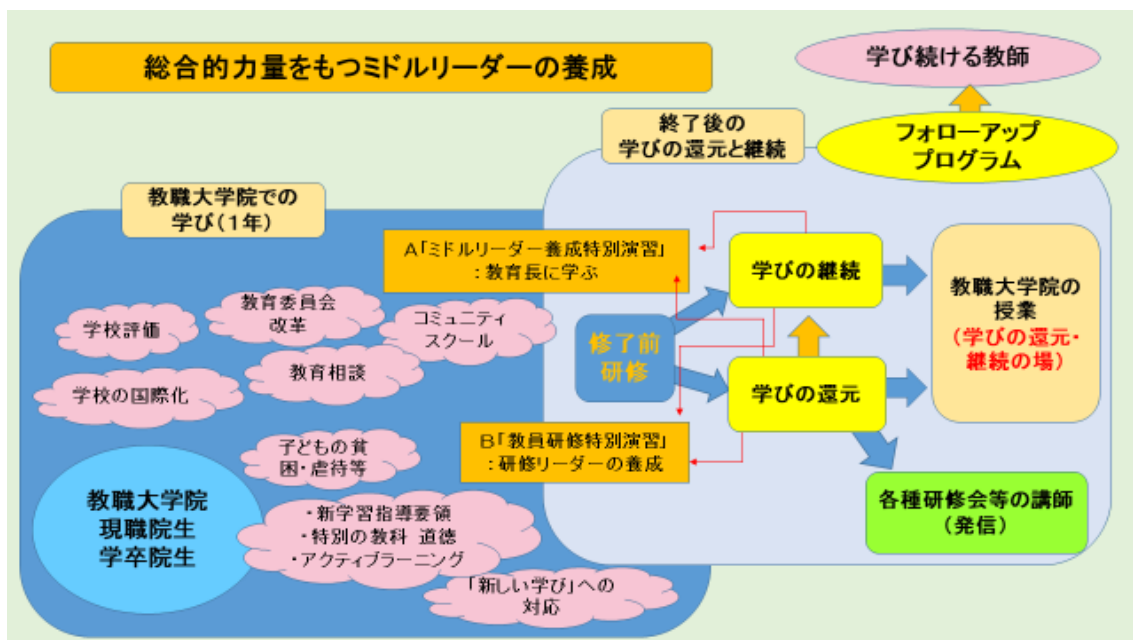
連携先：千葉県教育委員会

【プログラムの全体概要】

1. 千葉大学と千葉県教育委員会との連携・協働



2. ミドルリーダー養成のための総合的研修プログラムの概要



開発の目的・方法・組織

1. 開発の目的

(1) 研修プログラム開発の背景及び趣旨

中央教育審議会答申「教職生活全体を通じた教員の資質能力の総合的な向上策について」(平成24年8月)から「これからの学校教育を担う教員の資質能力の向上について：学び合う、高め合う教員コミュニティの構築に向けて」(平成27年12月)までをふまえれば、質の高い人材育成の中核を担う学校教育の充実において、教員の資質能力向上は最重要課題である。そして、大学、行政、学校の連携協働による「学び続ける教師」の育成が強く求められており、その中核としての教職大学院が期待されている。

こうした中で千葉大学教育学部も千葉県教育委員会と交流人事を核とした連携協定を結び、以下のような連携事業を展開してきた。平成17・18年度「プレ10・ポスト10教員研修プログラム～教員スタンダードの策定と教員養成の改善～」(教育養成GP)、平成21・22年度「ケースメソッド教育プログラムの開発と活用」、平成22年度「ヘルス・プロモーティング・スクール(健康的な学校づくり)を推進する教員養成プログラムの開発」、平成24・25年度教員研修モデルカリキュラム開発プログラム・教育委員会との連携・協働による初任者研修支援開発事業「初任者・ミドルリーダー支援による循環型・発展型研修プログラム(リンクプログラム)の開発」、平成26年度文部科学省「長期研修制度(大学派遣)を活用した大学・県教育委員会・(独)教員研修センターの連携・協働によるミドル層教員の総合的マネジメント力向上プログラムの開発」及び「大学における教員志望学生を対象とした「実践的教師力育成プログラム」の開発」、平成27年度教員研修モデルカリキュラム開発プログラム「教育行政トップリーダーに学ぶ：ミドル層教員の総合マネジメント力向上プログラムの開発」、平成27年度文部科学省「学校の総合マネジメント力強化に関する調査研究」等である。

(2) 目的

今回は、平成28年度に開設した千葉大学教育学研究科高度教職実践専攻(教職大学院)の短期履修(1年)コース修了生(第1期)に対して、千葉県教育委員会及び千葉市、柏市、市川市各教育委員会と組織的に連携・協働しながら、広い視野を持ち、多角的に物事を考え、柔軟に行動できるミドルリーダーを養成する高度な研修プログラム、すなわち、教職大学院修了後のフォローアッププログラム(=学びの還元システムと学びの継続システム)を開発する。近年続いている教員の大量退職と大量採用により、教員の経験年数の均衡が崩れ、経験年数10年未満の割合が高く、経験年数11-20年のミドルリーダー層がきわめて少ないことが問題となっている。千葉県でも毎年千人を超える大量退職、大量採用の時期が続き、経験豊富な教員に代わる次世代のミドルリーダー養成が重要な課題となっている。しかし、現在の30-40代の教員は、大量採用時代の50代教員が大勢いたため、これまで主任等の責任ある立場を十分に経験していない。こうしたミドル層の育成は、教員経験年数10年未満の者が増加している学校にとって喫緊の課題となっている。従って、教職大学院の修了生を核として、千葉県総合教育センター及び千葉市等各中核市教育センターにおける教員研修(とりわけミドルリーダー育成)の在り方を見直し、ミドルリーダー全体の資質向上を目指すのが、本プログラムの最終目標である。

さらに、平成28年度に教職大学院を開設した18大学では、本学を含めて3大学（千葉大学、秋田大学、香川大学）が短期履修（1年）コースをもっている。この3大学におけるフォローアッププログラムについては、開設前から情報交換をしてきた経緯があり、教職大学院開設後においても、情報交換会（平成29年2月13日：於田町サテライトオフィス）を実施したところである。それをふまえて、平成29年度のプログラム開発及びその実施と平行して情報交換を続け、平成29年度末には成果報告会を共同実施することを計画する。これによって、先行した教職大学院短期履修（1年）コース（宮崎大学、長崎大学、東京学芸大学等）との比較検討を行い、今後開設される教職大学院の短期履修（1年）コースにその成果を提供することを目的とする。

なお、平成28年度は、「プレ・フォローアッププログラム」（平成29年2月14日～3月14日；全5回）として、フォローアップ研修（「学びの還元システム」「学びの継続システム」）の概要説明やリフレクション等の特別ゼミナールを実施した。

2. 開発の方法

（1）研修対象

教職大学院短期履修（1年）コースに所属した修了生11名（現職教員）を対象とした。

なお、「ミドルリーダー養成特別演習」「教員研修特別演習」については、教職大学院に所属する院生25名（現職教員・学卒院生）、千葉県長期研修生（現職教員）37名も対象とした。また、一部公開講座とし、現職教員、市町村教育委員会指導主事等も対象とした。

（2）研修プログラムの開発

本研究は、本学と千葉県教育委員会との連携により開発・実施したものである。プログラムの開発にあたっては、学内の会議・打ち合わせを定期的の実施し、共通理解や情報の共有化を図りながら、具体的な研修プログラムを作成した（プログラムの内容については後述。）。

教職大学院の専任教員が共同で企画立案し、学内会議での協議を経て、「教員養成・研修に係る実務者ワーキンググループ会議」（WG会議）で検討を加えながらプログラムの内容を具体化し、実施した。

学内会議は毎月1回、WG会議は2ヶ月に1回程度、定期的に開催し、本研究の企画提案、進捗状況及び成果と課題等についての報告を行った。より細かい連絡調整が必要な場合は、電話やメール等で確認し合い、共通理解を図りながらプログラムの運営を進めた。

〔表1 学内会議（教職大学院専任教員15名）〕

平成29年4月5日（水）	「フォローアッププログラム」「教員研修特別演習」「ミドルリーダー養成特別演習」の構想提案，協議
平成29年4月27日（木）	「教員研修特別演習」の内容検討
平成29年5月25日（木）	「教員研修特別演習」の運営（日程・担当等）検討
平成29年6月22日（木）	「教員研修特別演習」進捗状況報告
平成29年7月27日（木）	「教員研修特別演習」の成果及び課題検討
平成29年9月1日（金）	「ミドルリーダー養成特別演習」の内容（日程・講師等）検討
平成29年9月28日（木）	「ミドルリーダー養成特別演習」の運営検討

	平成29年10月26日(木)	「ミドルリーダー養成特別演習」の進捗状況報告 「フォローアッププログラム」シンポジウムの内容及び運営検討
	平成29年11月30日(木)	「ミドルリーダー養成特別演習」の進捗状況報告 「フォローアッププログラム」シンポジウムの内容及び運営検討
	平成29年12月21日(木)	「ミドルリーダー養成特別演習」の進捗状況報告 「フォローアッププログラム」シンポジウムの内容及び運営検討
	平成30年1月25日(木)	「ミドルリーダー養成特別演習」の進捗状況報告 「フォローアップシンポジウム」の内容及び運営確認・検討等
	平成30年2月22日(木)	「ミドルリーダー養成特別演習」の成果及び課題検討 「フォローアッププログラム」シンポジウムの成果及び課題検討 研修プログラム全体の成果と課題検討
	平成30年3月1日(木)	次年度の「フォローアッププログラム」の内容検討

〔表2 教員研修に係る実務者ワーキンググループ会議〕

	平成29年5月18日(木)	教員研修モデルカリキュラム開発プログラムの構想と協力依頼
	平成29年7月20日(木)	「教員研修特別演習」の進捗状況報告 「ミドルリーダー養成特別演習」の講師依頼
	平成29年9月7日(木)	「教員研修特別演習」の成果と課題報告 「ミドルリーダー養成特別演習」の企画提案
	平成29年11月16日(木)	「ミドルリーダー養成特別演習」の進捗状況報告 「フォローアッププログラム」シンポジウムの企画提案
	平成30年1月25日(木)	「ミドルリーダー養成特別演習」の進捗状況報告 「フォローアッププログラム」シンポジウムへの協力依頼
	平成30年3月15日(木)	「ミドルリーダー養成特別演習」の成果と課題報告 教員研修モデルカリキュラム開発プログラムの最終報告

(3) プログラムの実施及び広報について

- ・「ミドルリーダー養成特別演習」「教員研修特別演習」は、共に教育学研究科高度教職実践専攻の講義として実施した。第7回については、公開講座とし、千葉県都市教育長協議会・千葉県町村教育長協議会の後援を受け、教職大学院シンポジウムを兼ねて実施した。シンポジウムについては、大学ホームページ、教職大学院を設置している大学へのメール、千葉県教育委員会・千葉市教育委員会を通して各学校にチラシを配布する等の広報により、参加者を広く募集した。

(4) 研修プログラム開発後の連携・協働

これまでの連携協力体制をもとに、引き続き連携・協働を進めていく中で、本プログラムの成果を生かしていくことができる。

教職大学院の1年履修コースの修了生を、千葉県、千葉市及び各市町村の教員研修会等の講師として活用する「学びの還元システム」を構築する。

日本教職大学院協会で行う実践研究やフォローアップ研修等についての情報収集をする他、

本研究の成果と課題を今後の日本教職大学院協会研究発表会等で報告する予定である。

3.組織体制

(1)連携状況

本学は平成 18 年 11 月に、包括的連携協定を結び、知的資源・人的資源・物的資源の相互活用、共同・連携・協力しての事業推進などを進めており、本学教育学部と千葉県教育委員会との間で、組織的・人的な連携協力が展開されている。例えば、県内近隣市における本学部教育実習生の受け入れ、本学部附属教員養成開発センター運営協議会等への千葉県教育委員会からの委員参加を行っている。

また、本学教育学部と千葉県教育委員会の間では相互に人事交流を行っている。平成 17 年度から千葉県教育委員会参与(非常勤)として教育学部教員が就任し、指導主事を教育学部准教授(5 年任期)として 1 名教育委員会から受け入れている。また、平成 28 年度からはさらに 1 名増員した。さらに、毎年 40～50 名の千葉県及び千葉市からの長期研修生(1 年間)が委託研究生として、本学教育学部教員のもとで研究・研修活動を行っている。また同様に、毎年、長期研修生(2 年間)を大学院修士課程に受け入れているが、平成 28 年度には高度教育実践専攻(教職大学院)に 26 名が入学した。

平成 28 年 3 月 11 日教員養成諮問会議、3 月 18 日実務担当者会議において、本研修プログラムに係る内容についての基本的合意をした上で、本学と千葉県教育委員会による連携協議会を構成すること、プログラム開発に係る具体的な作業において必要な、知的・人的・物的な連携・協力体制を取ることを確認している。なお、研究開始に当たっては、年度当初の 5 月から第 1 回会議を実施する計画である。また、専攻主任の保坂が外部委員となっている次世代型教育推進センターから千葉県教育委員会が委嘱された「新たな学びに関する教員の資質能力向上のためのプロジェクト」(平成 27-29 年度)と連携して行った。

(2)組織体制

「教員養成・研修にかかる実務者ワーキンググループ会議(WG 会議)」の構成員は、以下のとおりである。外部委員として敬愛大学国際学部教授田村孝氏(元千葉大学教育学部長)からもご意見をいただきながら進めた。また、次世代型教育推進センター研究協力員として教員研修センターに派遣された前千葉県教育庁教育振興部指導課指導主事岩崎元氏には、B「教員研修特別演習」の講師を、千葉県教育庁教育振興部指導課長小畑康生氏には、A「ミドルリーダー養成特別演習」の講師も努めていただいた。

〔表3 教員養成・研修に係る実務者ワーキンググループ（WG）構成員〕

所属・職名	氏 名	担当・役割	備 考
千葉大学教育学部附属教員養成開発センター】			
・センター長（教授）	重栖 聡司	全体統括	元千葉県教育庁教育振興部長
・副センター長（教授）	保坂 亨	研究者代表：全体統括	前千葉県教育委員会参与
・教授	伏見 陽児	企画・評価分析担当	前千葉県教育委員会参与
・教授	吉田 雅巳	企画・評価分析担当	
・教授	真田 清貴	企画・研修実施・渉外担当	元千葉市教育センター長
・教授	土田 雄一	企画・研修実施・渉外担当	初代交流人事教員
・教授	天笠 茂	企画・研修実施担当	前千葉県教育委員会委員長
・教授	貞廣 斎子	企画・研修実施担当	習志野市教育委員
・准教授	笠井 孝久	企画・研修記録担当	千葉県教育委員会参与
・准教授	磯邊 聡	企画・評価分析担当	
・准教授	西村 隆徳	企画・研修実施・記録担当	交流人事教員
・准教授	渡邊 健二	企画・研修実施・記録担当	交流人事教員
【千葉県教育委員会】			
○教育庁教育振興部			
・部長	奥山 慎一	県教育委員会側全体統括	
○指導課			
・課長	小畑 康生	県教育委員会側統括	
・主席指導主事	山辺 振一郎	企画・評価担当	
・指導主事	竹澤 勲	企画・研修実施・評価担当	
・指導主事	佐藤 大作	企画・研修実施・評価担当	
○教職員課			
・主席管理主事兼免許班長	金山 京子	企画・評価担当	
○総合教育センター			
研修企画部			
・研究指導主事	高野 隆博	企画・評価担当	
・研究指導主事	鈴木 五月	企画・評価担当	
○子どもと親のサポートセンター			
教育相談部			
・主席研究指導主事兼部長	住母家 規夫	企画・評価担当	
支援事業部			
・主席研究指導主事兼部長	稲村 由則	企画・評価担当	
【千葉市教育委員会】			
○教育指導課			
・主任指導主事	甲斐 安弘	企画・評価担当	
○千葉市教育センター			
・主任指導主事	林 浩昭	企画・評価担当	
【敬愛大学国際学部】			
・教授	田村 孝	企画・評価担当	

(3) 連携協議会等の実施

- ・連携協議会(千葉大学・千葉県教育委員会・千葉市教育委員会)等を実施し、フォローアッププログラムの構想・進捗状況・評価等について、報告・検討しながら開発を進めた。

〔連携協議会(千葉大学・千葉県教育委員会・千葉市教育委員会)等〕

平成 29 年	5 月	第 1 回連携協議会	今年度の研究計画の検討	講座への協力依頼
平成 29 年	7 月	第 2 回連携協議会	教育委員会からの講座への要望	
平成 29 年	9 月	第 3 回連携協議会	フォローアップ研修の進捗状況の報告と検討	
平成 29 年	10 月	千葉県教育委員会・千葉大学教育学部連絡協議会	で中間報告	
平成 29 年	11 月	第 4 回連携協議会	フォローアップ研修の進捗状況の報告と検討	
平成 30 年	1 月	第 5 回連携協議会	フォローアップ研修の進捗状況の報告と検討	
平成 30 年	3 月	教員養成諮問会議(教職大学院課題等検討委員会)	フォローアップ研修の まとめの報告(成果と課題の検討)	

開発の実際とその成果

教職大学院短期履修(1年)コース修了生(11人)に対して、千葉県教育委員会及び千葉市、柏市、市川市各教育委員会と組織的に連携・協働しながら、修了後のフォローアッププログラム(=学びの還元システムと学びの継続システム)を開発した。本プログラムの中核は以下の2つのシステムからなる。

学びの還元システム：各種研修会の講師等を務め、リフレクションにより学びを深めるとともに研修の改善をする。

学びの継続システム：夜間や土日、集中講義の受講や、核となる「ミドルリーダー養成特別演習」「教員研修特別演習」の受講を通して学びの継続をする。

(研修対象は、開発の目的・方法・組織2.開発の方法(1)研修対象(P4)参照。)

1. 学びの還元システム

(1) 各種研修会の講師を務め、学びを発信・還元する。

「教育相談上級研修(全5回)」(千葉県子どもと親のサポートセンター主催・受講者35名)では、「教育相談における校内研修の在り方」(第2回7/27)で講師を務めた。その他、「講師のためのキャリアアップ研修：児童生徒理解と学校教育相談」(対象：市内講師150名)、「初任者研修：児童理解と見立て」(対象：初任者87名)、「教育相談コーディネーター養成研修」(千葉県子どもと親のサポートセンター)：事例研究の実際等。「保育園英語指導」(私立保育園)、「理科部会研修会」(千葉市)「養護教諭部会研修会」(浦安市)等で講師を務め、日本義務教育学会等での研究発表をした者もいる。その他、校内研修等でも研究の成果等を還元している。

上記のように、その学びの還元は、多校種、他領域にわたる。修了生11人は、それぞれ自らの学びを還元する場があり、その受講者数は延べ約1,000人に上る。

(2) 教職大学院の授業でゲストスピーカー、助言者等を務める。

実践研究報告書の中間発表会及び最終発表会に助言者として参加し、コメントをした。修了生にとっても学びの場となった。また、教職大学院の授業等でのゲストスピーカー等として、自らの研究成果・学びを発信・還元した。

例：「国際性を育てる道德教育」：自国の文化伝統を大切にする心を育む（ゲストスピーカー）

「ケースカンファレンス」：事例検討及び助言等

「ミドルリーダー養成特別演習」での研究報告及びファシリテーター等

(3) 日本教職大学院協会研究大会等での発表（12/10）

短期履修（1年）コース修了生が研究実践報告を全国の教職大学院関係者に発信（ポスター発表）した。他大学との意見交流ができ、学びを深めることができた。また報告者（1名）だけでなく、自主的に修了生が2名参加。学びを継続させていた。

2 学びの継続システム

修了後も夜間や土日、集中講義の受講や核となる以下の講座A「ミドルリーダー養成特別演習」、B「教員研修特別演習」の受講を通して学びの継続をする。

(1) A「ミドルリーダー養成特別演習」（後期第1、3土曜日開講）

目的・ねらい

各市町村教育長等を講師に招聘し、「行政トップリーダー：教育長に学ぶ」と題した講座を、講義形式と座談会形式で実施し、地方教育行政のトップリーダーが考えるミドル層に必要な視野の広さを身に付ける。さらに、受講者間の小集団討議と振り返りにおいては、ファシリテーターを務め、ミドルリーダーとなる資質能力を養う。

研修項目の配置の考え方

ア トップリーダーの講義と座談会を組み合わせた講座構成

ミドル層の教員にとって、地域の教育行政のトップリーダーの話を間近に聴き、質問や意見をやり取りする機会は少なく、大局的な考えに立って教育の在り方をとらえることに対して消極的な面が見られる。そのため、前半は経験豊かな教育長の教育行政に対する思いやミドルリーダー育成についての考えを学ぶ講義形式とし、後半は講義の内容や地域の教育課題をふまえて受講者も参加する座談会形式とし、より能動的な講座になるように構成した。

千葉県教育委員会が主催する教員研修でも、何人もの教育長から直接話を聴き、意見交換ができる研修はないことから、ミドルリーダーに求められる資質能力について、自ら考える貴重な機会になると考える。

イ トップリーダーの特徴を活かした講座構成

講座全体のテーマは、「ミドルを育てる」である。県内の様々な地域特性を踏まえた各教

育長からの講話は、具体的かつミドル層の教員にもわかりやすい内容で、好評を得ている。

講師の人は、講座を魅力的かつ有意義なものにするために重要である。今年度は、館山市、旭市、千葉市の教育長に講師を依頼したほか、千葉県教育庁教育振興部指導課長を招聘し、千葉県教育行政のトップリーダーの考えや思いを聞くことにした。いずれのトップリーダーも温かい人柄がにじみ出る語りかけの中に、確かな知見と信念が感じられ、受講者の胸に響く内容であった。また、講座全体の講師として、市川市田中庸恵教育長（客員教授）が参加し、ミドルリーダーに求められる資質能力について、講座全般を通して指導助言をいただいた。

ウ 修了生と現役院生が共に学ぶ場の設定

今年度は、4人のトップリーダーの取り組みや思いを踏まえた上で、第5回に「教職大学院修了生に学ぶ」と題して、短期履修（1年）修了生（スクールマネジメントと学校教育臨床各1人）の研究発表から、学校におけるミドルリーダーの役割や必要な資質能力について理解を深める回を設けた。この回は修了生や受講生にとってもより深く考えることができた講座となり、受講者の評価も極めて高かった。

プログラムの実際

〔表4「ミドルリーダー養成特別演習」プログラム一覧：（ ）内＝参加者数〕

時期等	内 容	目 的
第1回 9/30 (20名)	全体ガイダンス、市川市教育長に学ぶ 内容：本講座の趣旨説明及び市川市教育長の講話から、ミドルリーダーの重要性とその資質能力について考える。 館山市教育長に学ぶ 内容：館山市教育長の講話から、地域の特色を生かした教育活動の実際とミドルリーダーが果たす役割についての理解を深める。	講座の概要と目的を理解する。 ミドルリーダーとは何か、その資質能力を考える。 市川市・館山市教育長のミドルリーダーへの思いを知り、相互の意見交流を通して学びを深める。
第2回 10/7 (19名)	旭市教育長に学ぶ 内容：旭市教育長の講話から、小規模市ならではの取組や東日本大震災の体験を通して、学校におけるミドルリーダーの役割や必要な資質能力について理解を深める。講話を受け、今後の教育課題について、教育長と大学教員とフロアを交えた意見交換をする（座談会）。修了生はリフレクションのファシリテーターを務め、学びを共有する。	小規模市教育長の講義から、ミドルリーダーの役割や必要な資質能力について考える。 座談会での意見交流を通して、教育課題への自分の考えを明確にする。 受講者同士で意見交換をしながら振り返り、学びを深める。
第3回 10/21 (50名)	千葉市教育長に学ぶ 内容：千葉市教育長の講話から、政令指定都市の取組や学校におけるミドルリーダーの役割	政令指定都市教育長の講義から、ミドルリーダーの役割や必要な資質能力について考える。

	や必要な資質能力について理解を深める。講話を受け、今後の教育課題について、教育長と大学教員とフロアを交えた意見交換をする(座談会)。修了生はリフレクションのファシリテーターを務め、学びを共有する。	座談会での意見交流を通して、教育課題への自分の考えを明確にする。 受講者同士で意見交換をしながら振り返り、学びを深める。
第4回 11/11 (52名)	千葉県教育庁教育振興部指導課長に学ぶ 内容：指導課長の講話から、県の教育施策に対する行政の取組や学校におけるミドルリーダーの役割や必要な資質能力について理解を深める。講話を受け、今後の教育課題について、指導課長と大学教員とフロアを交えた意見交換をする(座談会)。修了生はリフレクションのファシリテーターを務め、学びを共有する。	県の教育施策についての指導行政の立場の講義から、ミドルリーダーの役割や必要な資質能力について考える。 座談会での意見交流を通して、教育課題への自分の考えを明確にする。 受講者同士で意見交換をしながら振り返り、学びを深める。
第5回 12/16 (28名)	教職大学院修了生とともに学ぶ 内容：千葉大学教職大学院第1期修了生の研究発表から、学校におけるミドルリーダーの役割や必要な資質能力について理解を深める。講話を受け、今後の教育課題について、修了生と院生の協議をする(グループディスカッション)。修了生はファシリテーターを務め、学びを共有する。	修了生とともに学校におけるミドルリーダーの役割や必要な資質能力について考える。 グループディスカッションでの意見交流を通して、教育課題への自分の考えを明確にする。 受講者同士で意見交換をしながら振り返り、学びを深める。
第6回 1/20 (22名)	ミドルリーダーに必要な資質能力とは 内容：講座の振り返り。学びを全体で共有する。修了生はグループ内でファシリテーターを務め、ミドルリーダーの役割や資質能力について検討する。ミドルリーダーの資質能力についてまとめ、初回と比較する。	受講者同士で意見交換をしながら講座全体を振り返る。ミドルリーダーの資質能力について、初回と比較し変化を確認する。ミドルリーダーの自覚を持つ。
第7回 2/4 (97名)	フォローアッププログラムシンポジウム 内容：「学びの還元」「学びの継続」をキーワードとしたフォローアッププログラムの在り方を検討する。他大学の提案報告やパネルディスカッションを通して情報交換をし、教職大学院の今後の在り方を協議するとともに、ミドルリーダーの役割や必要な資質能力について理解を深める。修了生は、他大学の修了生や大学教員との意見交換や交流を通して、ミドルリーダーとしての自覚を高める。	教職大学院短期履修(1年)修了生へのフォローアッププログラムの状況について情報交換し、よりよいプログラムへの改善策を検討する。 他大学の修了生との意見交換や交流を通してミドルリーダーとしての自覚をさらに高める。

研修プログラムの評価

ア 受講生評価（アンケート調査と結果）

各回の講座終了後のアンケート評価及び自由記述により評価する。

各回のアンケート結果は以下の通りである（表５）。各回ともに「とても有意義」「有意義」と肯定的な解答をした受講者が 100%であった。特に、「とても有意義であった」という強い肯定は、各回の平均で 89.2%であり、講座全体で高い評価を得た。このことから、本講座を実施することの意義は大きいと考える。

さらに、第５回は「特に有意義であった」が 94.7%と高く、短期履修（１年）修了生の研究発表から、学校におけるミドルリーダーの役割や必要な資質能力について理解を深めたことは、修了生や受講生にとってもより深く考えることができた講座となった。

〔表５ 受講生アンケート（講座終了後）結果〕

	とても有意義 であった	有意義であった	あまり有意義で なかった	全然有意義でな かった
第１回	80.0%	20.0%	0%	0%
第２回	87.5%	12.5%	0%	0%
第３回	92.0%	8.0%	0%	0%
第４回	82.6%	17.4%	0%	0%
第５回	94.7%	5.3%	0%	0%
第６回	95.5%	4.5%	0%	0%

* 第７回については、教職大学院シンポジウムを兼ねて実施していたため、本講座の評価とは切り離れた。

イ 受講生の感想等による評価

「ミドルを育てる」をテーマに取り組んだプログラムであったが、受講生の感想（01～03）にあるように、意識の変容がみられ、それぞれの「ミドルリーダーとしての自覚」やこれからの取り組みへの意欲が高まったことがわかる。

〔受講生の感想〕（現役院生：01～）

- 01：この一年間は、「ミドルリーダーとは何か、自分はミドルリーダーなのか」ということを問い続けた一年間であった。第１回でお聴きした田中教育長の話自分をどれくらい理解できたのか、自分がこれから取り組むべきことは何かということを考えながら、最終回に臨んだ。第１回の講義ではあまり実感がなかったが、最終回は、自分はミドルリーダーであるという自覚を持って話を聴くことができた。また、私は「しっかり話を聴いて決断できるリーダー」を目指し、今後、傾聴スキル、プレゼンテーションスキルを身に付けていきたいと考えた。たくさんのことはできないが、自分にできることを少しずつでも確実にできるようにしていきたい。
- 02：各回の講義や班別協議、発表を通して、自分がミドルリーダーとしてこれから何をするべきかを自覚することができた。教職大学院で勉強させていただき、４月から現場に戻るが、この講座で学んだことを最大限に生かせるよう努力したい。ミドルリーダーは個人としての

力だけでなく、周囲の教職員や保護者、地域へ発信し、つなげる力や調整する力を持つことが大切で、その力を得るためには、学校に勤めながらも工夫して研鑽することもできると感じた。今後も少しでも自分を高められるように励みたい。

03：ミドルリーダーとして必要な力、そして身につけるべき力について、多くのことを学ぶことができた。まず、ミドルリーダーとしてどのような役割を担うのか。私は、「つなぐ」役割であると思う。教職員間をつなぐことは、とても大変なことであるが、よりよい学校づくりのためには欠かすことができない。「つなぐ」ためにはそれぞれの立場の話を聴く、つまり傾聴の姿勢が大切である。そこから自分のすべきこと、また他と協力していくことを考えながら行動していく。学校を1つのチームとして捉えると、チームはムードメーカーの存在によって雰囲気が大きく左右される。その役割を担うのがミドルリーダーなのではないかと改めて感じた。チームの「要」となるミドルリーダー自身が、常に学び続ける姿勢を持ち、自分自身の成長と共に、全教職員が働きやすい職場づくりにつながる存在でありたい。

ウ 修了生の事後インタビューによる評価

研究報告をした2人の短期履修（1年）修了生（スクールマネジメントと学校教育臨床各1人）に事後の聞き取り調査（21.22）をしたところ、異口同音に「研究報告をする意義」と「現役院生と関わることの学び」について語っていた。まさに双方（修了生・受講生）にとって、学びのあるよいプログラムとなった。

〔修了生の聞き取り調査より〕（修了生：21～）

21：（研究したことを）報告したより、自分の研究をよりしっかり伝えることができた。現役院生の質問やミドルリーダーの資質等を検討することを通して、1年前の学びが生きていることを感じた。また、現在の仕事にも役立っている。

22：（研究報告は）自分にとってもよい学びの機会となった。質疑に対して答えることを通して、より研究したことの理解が深まった。昨年度ではできなかったような対応（回答）ができたと思う。現役院生の熱心に取り組む姿をみて、大いに刺激を受けた。

エ 「学びの還元」と「学びの継続」の場として

短期履修（1年）修了生2人の研究発表はその発表の仕方も質疑に対する対応（回答・受け答え）も大きな成長を感じることができた。修了後、1年間の学びの成果といってよいだろう。現役院生にとって修了生とのかかわりは、大きな刺激となるばかりでなく、「ロールモデル」としての意義も大きい。来年度の自分たちの姿をイメージすることができたことも成果である。また、第5回は研究発表だけでなく、その後のグループワークにも修了生はファシリテーターとしてかかわった。修了生と現役院生が近い距離で思いを交流することができたことも双方にとって高い評価となっている要因である。

第7回は「教職大学院フォローアッププログラムを考える～学びの継続と還元を目指して～」と題した千葉大学教職大学院シンポジウムと重ねて開催（97人参加）した。秋田大学、香川大学、千葉大学の短期履修（1年）コースのフォローアッププログラムを紹介するとともに、修了生（スクールマネジメントと学校教育臨床各1人）が「大学院での学び」と「現在、それが生きていること」等について発表をした（詳細は後述）。多くの1年修了生が参加し、他大学

の取組や修了生の学びについて興味深く発表に耳を傾けていた。１年後に振り返ってみて、よかったと思える学びもある。今回の発表を機会に「自分の学びを整理する機会となった」ことが短期履修（１年）修了生にとってよかったといえる。千葉大学の１年修了生も、振り返ることの意義について述べていた。また、研究課題の追究だけでなく、さまざまな領域の学びも大きかったという。「１年後に教職大学院での学びを振り返り、整理する作業」は、短期履修（１年）修了生のフォローアッププログラムの課題として大きな意味をもつことがわかった。

（２）Ｂ「教員研修特別演習」（前期１，３土曜日開講）

目的・ねらい

「新しい学び」についての研修を、今後、地域及び各学校においてどのように行っていくかについて学び、各校種別及び経験年数別（初任者研修，５年経験者研修，中堅教諭等資質向上研修）の研修内容（教材，方法）について検討する。この授業においても受講者間の小集団討議と振り返りにおいてはファシリテーターを務め、ミドルリーダーとなる資質能力を養う。

研修項目の配置の考え方

教職大学院全専任教員による講義と小集団討議によって、教員研修の位置づけと「新しい学び」の研修について学んでいくことを目標とした。さらに、次世代型教育推進センターや他大学と連携し、ゲスト講師からの講義を含めて、受講者が校種別・年代別の具体的な研修プログラムを基本設計することができるよう構成した。

プログラムの実際

〔表６ 「教員研修特別演習」プログラム一覧（ ）内＝参加者数〕

時期等	内 容
第１回 4/15 (21名)	ガイダンス， 総論 ・教育基本法及び教育公務員特例法における教員研修の位置づけ ・教員の研修システムと法定研修
第２回 5/6 (19名)	校内研修の実態 受講者が所属校等における研修組織と校内研修の現状・課題について発表し，校内研修の在り方について小集団で討議する。
第３回 5/20 (18名)	「新たな学び」に関する教員の資質能力向上のためのプロジェクト 次世代型教育推進センター及び実践フィールド校における取組について (講師：前次世代型教育推進センター研究協力員 岩崎元氏)
第４回 6/3 (17名)	具体的な校内研修プログラムの設計 修了生をファシリテーターとして，小集団で討議しながら具体的な校内研修プログラムを設計する。
第５回 6/17 (19名)	学校組織マネジメントのＯＪＴを構築するオムニバス・コンテンツ 演習を交えて研修の運営について学び，研修リーダーとしての役割を学ぶ (講師：信州大学 青木一氏)

第6回 7/1 (18名)	中教審答申を読む 幼稚園・小学校・中学校・高等学校及び特別支援学校の学習指導要領等の改善及び必要な方策等について（中教審答申第197号）について小グループで討議する。
第7回 7/15 (19名)	校内研修プログラムの発表，全体のまとめ 受講者が設計した校内研修プログラムの発表と修了生・専任教員からの助言

研修講座の評価（受講生レポートより）

ア 本講座で一番興味深かった内容

「主体的・対話的で深い学びの実現」については、次期学習指導要領の最も大きな柱であり、完全実施に向けて、どの学校現場でも教職員の理解が喫緊の課題である。本講座でも、中教審答申の読み込みを通して理解を深めたが、より具体的な児童生徒の姿を、次世代教育推進センターでの最新の知見を、岩崎氏から現場レベルにまで落とし込んで説明を受けたことは、受講生にとって大きな収穫であった。また、受講生自身が演習により教員研修を体験したことで、校内研修計画の作成のポイントが実感を伴って理解できた。

また、ベテランの大量退職に伴う初任者教員の大量採用により、教員の年齢構成の二極化がさらに進む中、管理職によるトップダウンの研修では、全ての教職員に学校経営参画意識を高めることは難しい。青木氏による「分散型リーダーシップ」に関する講義・演習により、ミドルリーダーとして、「マネジメント」という視点から校内でリーダーシップを発揮していくために、どのように研修をリードしていくかを、具体的に理解できた。

その他、多様な校種、職種の受講生が、実際に校内研修計画を持ち寄りながら、課題を精査し、より効率的で実効性のある研修にしていくために議論を交わしたことは、受講生の視野を広げるのに役立った。

イ 本講座で得た「気づき」

学校現場で実践を重ねてきた現職院生にとって、校内研修は当たり前のものとしてとらえているが、その内容は従前の踏襲になっており、自ら課題意識を持ってよりよい校内研修を企画立案する意欲は、決して十分とは言えなかった。本講座での学びを通して、課題意識をしっかりと持つこと、ミドルリーダーとして多忙感の解消も含めて、校内研修のあり方そのものを考え、どのように工夫改善すればより効果的で効率的な研修を実践できるのかを、具体的に考えることができた。

学卒院生は、校内研修の実際を知るとともに、若年層教員自身が積極的に校内研修計画の作成に関与し、自ら課題意識を持って学ぶ姿勢を持つことの大切さに気づくことができた。若年層が受け身ではなく、進んで同僚とコミュニケーションを取りながら、自身の専門性を高めていくことが、校内研修の活性化に結びつくことにも気づくことができた。

ウ 本講座で得た「学び」

中教審答申や次期学習指導要領の読み込みなどを通して、今後の教員に求められる資質能

力や、その資質能力を身につけるために必要な校内研修とはどのようなものを議論し合うことで、「教員研修」の本質について目を向けられるようになった。学校現場で直面する問題への対応に追われるだけでなく、教育の動向や学校教育目標の具現化など、全体を俯瞰して見ることの重要性を学ぶことができた。

また、校内研修の意義を考え、ただ研修をこなすのではなく、何のために校内研修を行うのか、また、職場の同僚に対して、ミドルリーダーとしてどのように働きかけるのか等、ミドルリーダーとしての立場や役割を考えることができたのも、大きな学びであった。

エ 本講座で得た知見を今後どのように生かすか

学んだことを学んだままで終わらせるのではなく、具体的に行動を起こすことで、本講座で得た知見を発揮したいと考えている。また、従来は研修の企画運営は研究主任がするものととらえていたが、自分の置かれた立場でも様々な工夫を提案することは可能であるとする受講生が増えた。

ＯＪＴを率先して実施したり、ＰＤＣＡサイクルの機能を活性化させて校内研修の見直しを図ったりして、本講座で得た知見を、学校現場の教職員に広める役割を、多くの受講生が認識できた。学部新卒院生も、初任者研修を受動的に受講するのではなく、自ら専門性を高めるために能動的に受講することで、実践を通して得た学びを自分のものにしたいとの考えを持つことができた。

本講座を振り返って、以下のような意見（04～09）も出された。いずれも教員研修について受講前より前向きな意識を持てたことによるものと推察する。また、理論と実践の往還という視点からも、自分たちが得た知見を実際の教員研修にどのように生かせばよいかを、さらに突き詰めて考えていきたいという意欲の表れととらえる。今後の講座の運営に生かしていきたい。

〔受講生のレポートより〕（現役院生：01～）

- 04：自分たちで考えた研修の中で、実際に出来るものがあれば、教職大学院のメンバーで模擬研修を行い、机上の計画だけにとどまらず、より実効性のある研修を企画できるようになるのではないかな。
- 05：新たな研修に取り組んでいる学校の校内研修に参加し、その取組や課題を検証することで、校内研修のあり方をじっくり考えてみたい。
- 06：校内の初任者研修（若年層の育成研修）の事例研究を通して、初任者教員の育成について深く考えたい。
- 07：各地域の教育センターの実際の研修プログラムに参加する等、具体的な体験を通して教員研修のあり方について考えてみたい。
- 08：教員研修体系や教員研修の手引きのような研修の手法や運営の方法、研修の設計について、具体例をもとにさらに学んでみたい。
- 09：教職大学院のメンバーだけでなく、もっと広範囲の方々と協議をすることによって、多様な視点から教員研修について考えてみたい。

(3) 中間発表会

- ・平成 29 年 7 月 29 日 (土) 14:30 ~ 16:30 (26 人参加)
- ・平成 29 年 9 月 10 日 (土) 13:00 ~ 16:30 (30 人参加)

中間発表会の 7 月は短期履修 (1 年) コースの現職院生の発表 , 9 月は 2 年履修 (現職院生・学卒院生) 及び長期履修 (現職院生) の発表である。短期履修 (1 年) 修了生は , 中間発表の内容 , 取組から学ぶとともに , 発表者に対して , 助言を行った。修了生のコメントは , 発表者にとって , 今後の研究を進める手がかりとなるだけでなく , 修了生にとっても大きな刺激 , 学びとなっている。そして , 1 年間の学びの成果を実感する場となった。以下 , 参加した修了生の振り返りである。

〔修了生の振り返りより〕 (修了生 : 21 ~)

- 23 : 発表をただ聞くだけでなく , コメントをすることで , 学びが深まった。コメントをする時間は短く , 内容は端的に行う必要がある。自分自身が 1 番勉強になった。コメントの内容については , 教職大学院の先生方からたくさん学ぶことができた。コメントの視点や切り口 , 発表者自身に考えさせる問いかけ , 内容の厚さなど , 知識と経験のバックボーンが全然違うことを改めて実感することができた。それが「もっと学びたい。」という自分自身の意欲にもつながった。
- 24 : 異動し学校現場に戻り , 学級担任をしている。日々の忙しさに追われ , 本当に久しぶりに大学院に行くことができた。昨年は , まったく発言できなかったが , 今回はそんなことはなかった。その人がどんな問題意識を持っているのか ? 何を明らかにしたいのか ? そのための手立てはこれでいいのか ? 等々 , 自分が教職大学院で先生方に教えていただいたことが次々と思い出されて , 質問したり意見を伝えたりすることができた。また , 昨年は先生方の質問の意図がわからないことがあったが , 今回は「他機関との連携の可能性を仰っているのだな」「言葉の定義のことだな」と , 自分なりに解釈することができた。終わってから , 1 期生 (短期履修) の仲間とも話し合ったが , 1 年間の学びは本当に大きかったといまさらながら実感することができた。仲間も皆 , 「去年は何を言ったらいいのか全く分からなかったけど , 今年はいくわかった」と言っていた。中間発表会に参加して , 自分なりの成長をはっきりと実感できた。

(4) 最終報告会

- ・平成 30 年 2 月 3 日 (土) 10:30 ~ 16:00 (48 人参加)

最終報告会は , 2 会場に分けて実施した。現役院生や短期履修 (1 年) 修了生のほか , 所属校の管理職や行政関係者も参加していた。研究内容だけでなく , 教職大学院の理解にもつながった。修了生は , 発表への質疑を行うことを通して , 中間発表以上に自分たちの成長を感じる時間となったほか , 新たな学びへの意欲を感じることができる場となった。

3. 教職大学院シンポジウムについて

(1) ねらい・位置づけ及び参加者

よりよいフォローアッププログラムの在り方を検討するために , 千葉大学と同様に平成 28 年度に教職大学院を開設し , 短期履修 (1 年) 修了コースがある秋田大学と香川大学の協力を得て ,

シンポジウムを開催することにした。なお、本シンポジウムは「ミドルリーダー養成特別演習」の授業にも位置づけ、学びの継続・学びの還元とした。

本シンポジウムは公開講座として開催。参加者は 97 人を数え、教職大学院現役院生、短期履修（1 年）修了生、委託研究生のほか、現職教員 13 人、他大学より 12 人、行政関係者 13 人が参加した。

（２）シンポジウムの概要

テーマ：「教職大学院フォローアッププログラムを考える」～学びの継続と還元を目指して～

次第

開 会	13:00	
挨拶	13:00～13:10	小宮山 伴与志 千葉大学教育学部長
趣旨説明	13:10～13:15	保坂 亨 千葉大学高度教職実践専攻主任
基調講演	13:15～13:55	内藤 敏也 千葉県教育委員会教育長
【第 1 部】	14:00～15:10	各大学の取組と修了生の発表
		千葉大学 土田 雄一 教授
		上地 貴之 （スクールマネジメント分野修了生）
		杉本 祥子 （学校教育臨床分野修了生）
		秋田大学 神居 隆 特別教授
		木村 司 （修了生代表）
		香川大学 植田 和也 教授
		原 洋子 （修了生代表）
【第 2 部】	15:10～16:20	パネルディスカッション（司会：天笠 茂 千葉大学特任教授）
		パネリスト：内藤 敏也 千葉県教育委員会教育長
		神居 隆 秋田大学特別教授
		植田 和也 香川大学教授
		土田 雄一 千葉大学教授
閉 会	16:30	

（３）基調講演

演題 「学校を取り巻く課題と教職大学院への期待」

講師 内藤 敏也 千葉県教育委員会教育長

〔要約・講演の柱〕

学校を取り巻く課題

ア 学習指導要領の改訂と授業改善 - カリキュラムマネジメント -

学習指導要領の改訂については、通常は教育内容の改訂だが、今回は教育方法の改訂も含めて行われる。何を学ぶかだけでなく、どのように学ぶか、最終的にはどのような姿と

なるのか考えられることになる。

カリキュラムマネジメントでは、主体的、対話的で深い学びの実現を図っている。ある学校では、主体的、対話的で深い学びを意識したよい授業が行われていた。

留意点として、学習方法に拘ることで目的を見失ってしまうことが挙げられる。また、これはよい取組ではあるが、この方法だけに頼ると基本的な知識は身につかない。主体的、対話的で深い学び及び、アクティブラーニングは、学校の形態によって実現可能性が異なってくる。忘れてはならないのは、子どもたちにどのようによりよく能力、知識を養うかということである。主体的、対話的で深い学び、アクティブラーニングは手段にしか過ぎない。手段のためではなく目的のために教育は行わなくてはならない。どうすれば資質能力が身につくか、それぞれの学校がそれぞれの実態に合わせるべきである。そのようなことを千葉県モデルプログラムとして目指していきたい。

学習指導要領だけでなく、教育内容も変わっていく。小学校、中学校では教科の見直しが比較的少なかった。我々が本腰を入れてやっていかねばならないのが外国語である。学校ごとに任せているのが現状である。年間授業日数を増加して時間割を編成している。平成30年度は対応が2つに分かれると考えられている。1つは授業時間数を35時間増やす方法である。もう1つは、移行措置として15時間から35時間の間で授業を行う方法である。

カリキュラムマネジメントとして、千葉市では3つのパターンを選択制で構成している。平成30年度では、各市町村で様々な方法でなされるようである。

イ 生徒指導上の課題 - いじめ・不登校の対応を中心に -

いじめ問題については、学校の対応が問題として上がっている事例などもある。いじめ条例などの対応策が取られていたにも関わらず、問題はなかなか解決しない。検証や改訂は現在も行われている。

不登校については、不登校の生徒が学校にいた時に、どういう状況かわからず、うまく対応が取れないという問題が起きている。今後対策資料集を学校、教育委員会に配布する予定なので、その資料集を用い、対応の向上を図ってほしい。

学校教育指導の指針は、大幅な改訂が行われた。学校現場の課題を可視化できるように大幅に刷新したので、参考にしてほしい。

ウ「教員の多忙化」と学校の業務改善

教員の勤務実態調査によって、残業時間が60時間を超える教員が大多数いることがわかった。千葉県の状況も、変わらない結果であった。今後、学校における働き方改革が行われる。

今後は、教員、学校が担うべき業務と学校以外が担うべき業務、学校が担わない業務に区別していくようである。今後ガイドライン作成も検討している。登下校、休み時間、部活動が検討し直されるようである。これらの受け皿については今後考えられていくようである。

課題として、やり方がわからない若い先生をサポートすることが行えていないのではないのか。もちろん、本人の要領の問題もある。また、時間をかけて頑張ることが評価されるとしている現状に問題があるのではないだろうか。小学校では、学年、学級経営に時間を費やしてしまっているようである。学年の打ち合わせは長くなる傾向にある。

教職大学院への期待

ア 教育公務員特例法改正と教員育成指標の策定

イ「課題」対応に向けての教職大学院への期待

教職大学院への期待については、パネルディスカッションにて話したい。

(3) 提案報告(要約)

千葉大学での取り組み(土田雄一教授・修了生)

- ・千葉大学は平成28年度に教職大学院を開設した。特色としては、昼夜間開講と短期履修制度(1年)が挙げられる。県から派遣された短期履修(1年)院生と夜間等に通う現職院生である。また、長期履修制度もあり、最長で6年間学びを継続し、深めることが可能となっている。学卒院生も在籍しており、校種の違いを含め、様々なキャリアを持った方と一緒に学んでいくことが特色の一つである。
- ・短期履修(1年)コース修了生に対してはフォローアップ研修を行うことになっている。そこで、学びの還元システム、学びの継続システムの構築を検討し、実践してきた。
- ・フォローアッププログラムの構成、内容について
教職大学院での1年間の学びとして、様々な授業とともに、ミドルリーダーを育成するもの、教員研修に関するものなどがある。ここで学びの還元、継続を行っていく。学びの還元システムでは、研修会の講師役などを務めるような取り組みがある。第1期修了生に調査したところ、全員がなんらかの形で学びの還元ができていた。
- ・学びの継続システムでは、「ミドルリーダー養成特別演習」と「教員研修演習」を中心に参加し、学びを深めることができるようになっている。また、講師を務める際に、どのような資質が必要か検討している。授業のゲストスピーカーとして、何人かの修了生に参加してもらう体制を取っている。
- ・成果としては、短期履修(1年)修了生が、学びの還元を行うことができていること。また、臨床の方でも、福祉や実践などで修了生がかかわることで、相乗的な効果が生み出され、学びの還元を行うことができている。しかし、一方で現在、遠方に勤務している修了生もあり、大学とも連携が取りづらく、土日の活用方法などが課題となっている。

○修了生から(上地貴之氏)

- ・広がり、深まり、繋がりについては、小学校の道徳推進教員であり、専門性を深めることができた。研究としては、道徳における評価の実践的研究を行った。評価は個人内評価とし、また、積み重ねを大切にするために道徳ノートを活用したり、認めて励ましたりするような取組を行った。子どもたちの学びの成果を多面的に捉えるような取組を行った結果、最終的には、道徳が好きになり、意欲的に取り組んでいく姿が見られた。
- ・教職大学院では、さらに深い学びを得ることができた。例えば、カリキュラムマネジメントの視点で研究を捉えなおすということである。教科と教科をつなぎ合わせることで、自分の知見を還元することができた。
- ・スクールマネジメントだけでなく、臨床系の学びを深めることができた。専門の先生に聞く

など、様々な環境の方と多面的に学びを深めていくこともできた。これは教職大学院の利点といえる。

- ・学校マネジメントについても、具体的な事例を扱い検討していく機会もあった。そこでは校長の視点に立ち、学校経営とは何かなど、参画意識が深まった。このように、学びの繋がりを感じ、深い学びを行うことが可能となった。また、教職大学院の学びを通じて、学び続ける意識が高まった。足を運び学ぶ機会も増えた。
- ・現在勤務している A 市教育委員会では、地域と学校の繋がり、社会との繋がりを大切にするために、コミュニティスクールの開設を行なっている。

○修了生から（杉本祥子氏）

- ・教職大学院に求めていたこととして、千葉県の長期研修を経て、学級担任としての自分を振り返ることができた。教職大学院への入学が決まったときに B 市教育委員会に配置されたため、市の課題を考えながら、大学に通った。何を学んでいかなければならないのか意識しながら取り組んだ。
- ・千葉大学は様々な履修形態があり、自分と異なる履修形態の方が持つ視点が興味深かった。教職大学院では、幅広く学ぶことができ、それが今現在も活かされ続けている。
- ・教職大学院では、学習と研究と実践を学びとする。「教育委員会と学校」「学校の国際化比較研究」等、普段なかなか学ぶ機会のない事柄を学び、刺激を受けた。
- ・自分自身は、チーム学年形成過程における学年会の果たす役割をテーマとして取り組んできた。スクールマネジメントの視点や、国の考え方、動向、自分の役割を考え 1 年間学んできた。これらは 2 年前に長期研修生として在学していた時とは異なる視点であった。改めて捉えなおすことで、変容に気づくことができた。
- ・フォローアッププログラムが大変役に立った。研修会の講師の心構えや、課題を深める時間、自主的な研修会への参加に繋がった。勉強会の立ち上げも行い、今後も継続させていきたい。
- ・学びの還元として、研修会等で、たまたまいただいたお題が、自分の研究に繋がっていくこともあった。学びを子どもたちに還元していくことが自分の役割であると感じた。
- ・環境に働きかけることが学びの還元ともなる。
- ・自分自身を見つめ直す、学び続ける教師がキーワードとなる。

秋田大学での取り組み（神居隆特別教授・修了生）

- ・千葉大学同様、秋田大学も平成 28 年度に教職大学院を開設した。
- ・校内研修に大学教員が積極的に参加する取組を大切にしている。根拠のある指導案、パフォーマンスの作成を目標とする。
- ・学校マネジメントコースが 1 年修了コースとなる。募集要件が厳しく、現職教員のみ且つ、経験 15 年以上、主任等経験者としている。
- ・1 年修了後、実践レポートを作成することと県の研究発表会での発表を義務付けしている。

○修了生より（木村司氏）

- ・学校マネジメントコース初年度の修了生である。現在、秋田県内の小学校で教頭として、勤

務している。

- ・ 教育研究発表会で、研究のブラッシュアップされた2年目の研究発表を行うカリキュラムがある。
- ・ 自分の研究は、学校評価の評価システムについてである。学校全体のものとなっているか疑問を抱いている。学校の力の分析がもっと必要である。それらをもとに学校の組織の活性化を図ることを目指している。
- ・ 自分の研究のブラッシュアップを行うことはまだ達成できているとは言えない。本校の評価システムと秋田型のシステムを掛け合わせていきたい。
- ・ 組織マネジメントについては、評価システムをコミュニケーションツールとして用いる。実践例として、マネジメントプロセスの中では、一体感を持たせることを意識した活動を行なった。
- ・ スタンドアップミーティングを実践として行う。短時間で、少人数で行うシステムである。
- ・ 理論と実践の往還を大切にしている。

香川大学での取り組み（植田和也教授・修了生）

- ・ フォローアッププログラムをメインに説明する。まとめることが負担にならないような取組を心がけている。教職大学院では、授業力の開発に力を入れている。
- ・ 資質・能力の調査等を経て、短期履修制度（1年）を受講できる。短期履修生には「誓約書」を記入してもらい、修了後にすべきことを明確にしている。
- ・ 学び続ける教員を育成していきたい。
- ・ フォローアッププログラムとして、研究交流会や実践の発表の場が設けられている。これには、県の教育委員会の要望、ニーズがある。若い先生への学ぶ機会の拡大に力を入れている。
- ・ 学校と大学教員、学校の中での修了生の位置付けを円滑にする取組を持続させていきたい。

○ 修了生より（原洋子氏）

- ・ 現在、岡山県で道徳教育地域推進リーダーを務めている。
- ・ 香川大学教職大学院で学んだことは、学び続けること、実践を行う大切さを学んだ。振り返ると、新たなことに挑戦できる一年であった。
- ・ フォローアッププログラムがあることによって、現場に戻りながらも課題と向き合う原動力を得た。成果と課題を明らかにして研究に取り組んでいくことができた。
- ・ 「小学校道徳授業の質的充実を目指して」をテーマに研究発表を行った。現在、講師のコーディネート力を高めることを課題としている。
- ・ どのような実践を行っているのかなど情報共有を行い、学校と大学を結びあわせることは重要である。
- ・ 香川道徳ラボがあり、自主研修の場が確保されていた。教科化の全面実施に向けて、国の動向、道徳研修の在り方、見方、評価についての考え方、道徳の教科化に不安を覚える教員への応え方など、有意義な研修が行われた。現在の仕事に役立っている。

(4) シンポジウム (概要)

「教職大学院フォローアッププログラムを考える ～学びの継続と還元を目指して～」

パネリスト：内藤 敏也（千葉県教育長）

神居 隆（秋田大学特別教授）

植田 和也（香川大学教授）

土田 雄一（千葉大学教授）

〔概要の要約〕

土田 雄一（千葉大学 教授）

- ・短期履修制度（１年）は、長期研究生とどのような違いがあるのか。長期研究生は、自分の専門に関する学びを深める。短期履修制度（１年）は、修了時には総合的な知見、バランスを持つことができる。今まで現場で学級担任としていた先生が、考えたことのなかった知識を得ること、例えば教育委員会や学校マネジメントの知識を得ること、それにより新たな視点で教育に携わることが可能となる。それは、今後学級担任を続けるとしても意味を成すことである。
- ・短期履修（１年）の派遣教員だけでなく、幼稚園、小学校、中学校、高校、特別支援学校を経験した現職院生、そして学卒院生もあり、授業中の議論が非常に面白いものになっている。様々な経験、知見を持った院生が集まって議論することで、新たな知見を生み出すことが可能となる。それを学べるのが教職大学院の利点となり、１年履修でも質の高い学びが行える。
- ・2017年12月にスクールマネジメント分野と学校教育臨床の修了生である、野口、清水が「ミドルリーダー養成特別演習」のゲストスピーカーとして研究発表をし、「リーダーとは何か」について検討した。その際、二人の受け答えが、非常に余裕があり、内容もしっかりとしたものとなっていた。その結果を踏まえ、１年間学び、外に出て自分を振り返りながら、研究を発表することによって、内面的に整理され、力として身につく部分があると感じた。１年間の学びと２年目のフォローアップを通して、学びの質を担保することができた。
- ・教育現場の実状を踏まえると、１年間という期間も適切である。

神居 隆（秋田大学 特別教授）

- ・教員養成は大学の管轄に置くことが望ましいと考えられるようになった。
- ・フォローアップを行うという条件で、１年履修制度が可能となった。
- ・大学で学んだことをすぐ実践的に扱うことができるのが教職大学院の利点である。

植田 和也（香川大学 教授）

- ・「よりよいフォローアッププログラムにするために考えたいこと」について説明する。香川大学で考えているフォローアップというものは、修了後のフォローアップである。考えたいことの一つとして、誰にとってのフォローアップなのかが挙げられる。まず、着任先の学校に対してのフォローアップを考えていく必要がある。現場で大学教員を受け入れる体制が必要であり、適当な回数の訪問を心掛けている。また、その学校が抱える課題に合った内容で支えていく。また、大学教員にとってのフォローアップも考えていく必要がある。現場と密な連携を取ることによって得るものがある。教科教育との擦り合わせ、既設の修士と教職大

学院をどうしていくべきか考えるためにも、このフォローアップは必要なものである。その課題として以下の3つが挙げられる。

課題1：履修修了時に教師が抱える課題と現場の抱える課題が異なる場合がある。そのニーズのマッチングをどう調整していくか。

課題2：修了生の5年後をどう支えるか、先の見通しを持つこと。

課題3：大学内の教員（教科教育の教員等）と連携を取ること。教職大学院の立ち上げを理解してもらう必要がある。

- ・課題を解決するために、大学教員の横のつながりを大切にするべきである。また、誰がどのように修了生をフォローアップしているか、互いに把握していることも大切なことである。情報の共有は欠かすことができないため、教員同士が話し合う機会を設けるべきである。
- ・実務家教員の役割は、研究者教員と学校教員をつなげることである。理論や説明と学校教育の事例を調整しつないでいく。
- ・教職大学院は、総合的な学びを深めることで、自分の専門性をさらに向上させることができる。

内藤敏也（千葉県教育長）

- ・資料の最後に「教員育成指標」があるが、今まで、大学の先生と教員が一つのテーブルで議論するようなことはなかったため、新しい試みとなった。この資料の作成により、研修体制を作ることが可能となる。システムによって可視化が可能となった。
- ・教職大学院に期待するものとは何か、またそのための課題について。教職大学院に期待する視点は2つある。1つ目は、資質能力の向上の視点である。大学での研修をどう位置づけるか。長期研修は、テーマを決めて研究をする必要がある。それに対して、教職大学院は、カリキュラムを履修する。長期研修は、テーマを決めるため、位置付けがされやすい。しかし、教職大学院は様々なテーマを扱い、ステージも個人で異なるため、位置づけが難しい。これが今後の課題となる。2つ目は、キャリアパスの視点である。リーダーとしての活躍できる人材育成が期待できる。だが、派遣している教員がどのような領域でリーダーとなっていくのか想定ができない。管理職になるような人もいれば、特定領域のリーダーとなる人もいる、また教育行政の領域で活躍するかもしれない。これらは育成する能力が異なるため、どの分野でも活躍できるような総合的な能力を育成する必要があるとされている。スペシャリストとしてよりもジェネラリストとしての能力を伸ばしていく必要がある。

（5）シンポジウムのまとめ

秋田大学のように、短期履修生の要件が明確であり、2年目の課題研究発表が義務付けられている等、1年修了でありながらも、育成の方向や2年目の取組が明確であるとフォローアップもしやすくなる。香川大学を含めて、入学当初より、2年間のイメージを持って学ぶことがフォローアッププログラムを機能させることにつながる。

フォローアッププログラムの内容だけでなく、大学がどのように修了生とかかわっていくのかもポイントとなる。香川大学では、定期的に修了生が在籍する学校の訪問をしていることがわかった。これも重要なフォローアップである。

次に、修了生の着任先による差も見えている。自分の研究と着任先の課題のずれもあるだろうし、新任校であれば、研究の検証実践だけでなく、本人が適応していく課題もある。

また、キャリアパスとしての教職大学院がどのように評価されるかは、今後の修了生の動向により評価されるかもしれない。

4. よりよいフォローアッププログラムへの提案

本開発プログラムは「学びの還元システム」と「学びの継続システム」を構築することにあつた。しかし、この2つだけでなく、短期履修（1年）コース修了生にとって、「プレ・フォローアッププログラム」の受講も重要な研修の場となる。すなわち、千葉大学が開発した「フォローアッププログラム」は、「プレ・フォローアッププログラム（修了前研修）」（2月中旬～3月中旬）を加えた3つのシステムであると言ってよい。

「プレ・フォローアッププログラム（修了前研修）」（2017.2/14～3/14）は、短期履修者（1年）への次年度のフォローアップ研修のガイダンスや1年間の学びをふりかえるとともに、今後の学びの還元と継続のために必要な知識や能力を身に付けることを目的とし、受講生にとっても今後の見通しを持つことができる重要な研修である。研修回数と主な内容は以下のとおりである。なお、講師は専任教員が務めた。

〔表7 「プレ・フォローアッププログラム（修了前研修）」一覧〕

全5回（10コマ）（対象：11人）

時期等	内 容
第1回 2/14	ガイダンス， 学びのリフレクション 〔講座・学修の振り返り〕
第2回 2/21	学びのリフレクション 〔個々の学びの振り返りと共有〕
第3回 2/28	研究報告書のブラッシュアップ 〔学びをどう還元するか〕
第4回 3/8	中央教育審議会等の最新動向等 〔研修講師の実際〕
第5回 3/14	研修講師として必要な資質・能力について 〔フォローアッププログラムの概要について〕

すなわち、千葉大学が開発した効果があるとする「フォローアッププログラム」は以下の通りである。（「ミドルリーダー養成のための総合的研修プログラムの概要」（2頁）参照）

〔表8 千葉大学フォローアッププログラム案〕

プレ・フォローアッププログラム（修了前研修）	
	：次年度のフォローアップ研修のガイダンスや1年間の学びを振り返るとともに、今後の学びの還元と継続のために必要な知識や能力を身に付ける。
学びの還元システム：	各種研修会の講師等を務め、リフレクションにより学びを深めるとともに研修の改善をする。
学びの継続システム：	夜間や土日、集中講義の受講や核となる「ミドルリーダー養成特別演習」「教員研修特別演習」の受講を通して学びの継続をする。

5 成果と課題

（1）成果

- ・短期履修（1年）コース修了生に対する千葉大学フォローアッププログラム（表8参照）がある程度確立できたことが挙げられる。今後は、「学びの還元システム」「学びの継続システム」が修了生や学校現場にとって、よりわかりやすいものにしていきたい。
- ・「学びの還元システム」として、短期履修（1年）修了生（11人）が、研修会の講師や研究報告等、何らかの形で「学びの還元」をしている。〔学びの還元の実現〕
- ・講師等を務めることで修了生の学びを発信するとともに自らの学びを振り返る機会となった。〔学びの意義の再確認〕
- ・修了生がゲストスピーカーやファシリテーター等で参加した授業は、受講生にとっても修了生にとっても有意義な授業となった。〔双方にメリットのあるフォローアッププログラム〕
- ・「学びの継続システム」の核となる「教員研修特別演習」（前期）や「ミドルリーダー養成特別演習」（後期）への参加だけでなく、その他の授業にも参加して学びを継続する姿がみられた。

（2）課題

- ・学びの継続には、修了生の自宅から大学までの距離や所属先での役割負担等により、困難が生じるケースがあった。実態を把握して、対応を検討する必要がある。今後は「大学での学び」に加えて、「大学から所属先への出前フォローアップ研修」等も計画していく。
- ・修了生の研究分野や4月からの所属先によってその学びの還元には差がある。教育委員会にとって、講師として活用しやすい研究テーマとそうでないものがある。また、所属先により、研究を還元しやすいところとそうでないところがある。教育委員会内でも研修にかかわる部署とそうでない部署がある等、教職大学院で学んだことを活かすことができても、還元する場が少ないケースもあった。

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

(1) 定期的な連携会議の継続

千葉大学と千葉県教育委員会・千葉市教育委員会との連携が継続かつ充実している要因として、「定期的な会議の開催」がある。「教員養成・研修に係る実務者ワーキンググループ(WG)」を10年以上前から2カ月に1回程度(年6回)開催し、情報交換をし、相互に協働する体制を構築している。会場は千葉大学。行政での異動があっても、継続して協議する場(WG)が確保されているので、新たな担当者になっても連携を継続することができている。

(2) 相互の協力体制

本研究は千葉大学が中心となった連携研究であるが、千葉県教育委員会の要請に基づいて千葉大学と連携・協働で進めている案件もある。相互に協力・協働しながら、教員養成・教員研修を推進しようとする体制ができている。

(3) 教育委員会との連携によるプログラムの充実等

教育長や指導課長(講師)の招聘等、核となる「ミドルリーダー養成特別演習」「教員研修特別演習」のほかにも教育委員会との連携により、授業の質的充実にも協力をいただいた。また、「教職大学院フォローアップシンポジウム」(2/4)等の実施についても、内藤千葉県教育長の講演等、「教員養成・研修に係る実務者ワーキンググループ(WG)」を活用し、教育委員会と連携を取りながら進めることができた。また、連携協議会では短期履修生(1年)の研究テーマ等を紹介。次年度以降、修了生を研修会等の講師として活用できるように、情報提供している。

2. 開発後の連携・協働

これまでの連携協力体制をもとに、引き続き連携・協働を進めていく中で、本プログラム開発の成果を生かしていく。

(1) 教職大学院の授業「ミドルリーダー養成特別演習」で、今後も教育長講話をテキスト(一部)として活用する。

(2) 「新しい学び」についての年次経験者別、校種別研修プログラムを千葉県及び中核市教育センターにおいて活用することを検討する。

(3) 履修証明プログラムの検討

本研修プログラムに学校教育臨床分野の授業(児童虐待に関わる事例研究、保護者対応事例研究)を加えて履修証明プログラム(学校教育臨床コース)の発行を検討し、平成30年度以降の委託研究生(科目等履修生)への適用を千葉県教育委員会と協議する。さらに、スクールマネジメントコース及び教科教育コースの履修証明プログラムについても検討していく。

3. 日本教職大学院協会との連携

平成28年に日本教職大学院協会に加盟し、日本教職大学院協会研究発表会等において先行実

践の情報収集を行っている。今年度は、本研究を日本教職大学院協会研究発表会等で報告したほか、次年度も日本教職大学院協会研究発表会等で取組の成果と課題等を報告する予定である。

その他

〔キーワード〕

ミドルリーダー 教職大学院 研究方法 教員研修

〔人数規模〕

D 51人以上 (補足事項 修了生11人)

〔研修日数(回数)〕

D 11回以上

【問い合わせ先】

国立大学法人 千葉大学

教育学部附属教員養成開発センター

〒290-8522 千葉県千葉市弥生町1-3-3

研究代表者：保坂 亨

連絡担当者：土田 雄一

TEL 043-290-2922