

(独立行政法人教職員支援機構委嘱事業)

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

報 告 書

プログラム名	「教員育成指標」を踏まえた主幹教諭・指導教諭研修プログラムの開発
プログラムの 特徴	集合研修の合間も研修として捉える習得 - 実践連動型の研修となっていること。 教職大学院の教員が、組織として、主幹教諭・指導教諭研修に全面的に関与していること。

平成 30 年 3 月

機関名：国立大学法人 鳴門教育大学
連携先：徳島県教育委員会，高知県教育委員会

プログラムの全体概要

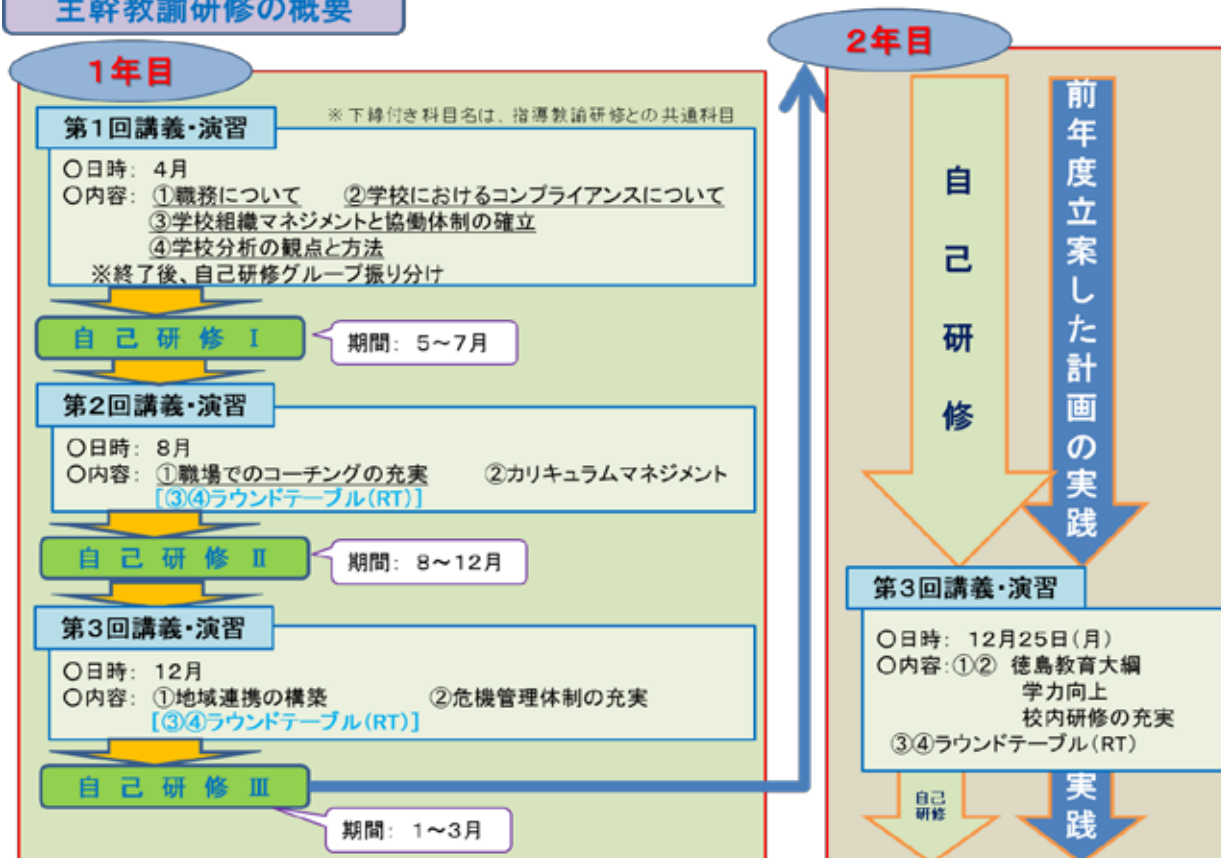
平成27年12月に出された中教審答申「これからの学校教育を担う教員の資質能力の向上について」では、「各都道府県等の教育委員会において、地域ごとの教員育成指標を踏まえ、体系的な教員研修計画を策定し研修を実施する」ことが提言された。これを受け、本学は、徳島県・高知県の教育委員会、教育センターと連携を深めて、教員育成指標の作成に取り組み、その指標を踏まえて、両県の実ドルリーダー及び管理職を対象とした研修を、より体系的かつ効果的なものにしていく必要があると考えた。そこで、平成29年度には、まず徳島県の主幹教諭・指導教諭を対象とした、より体系的かつ効果的な研修プログラムの開発に取り組みたい。

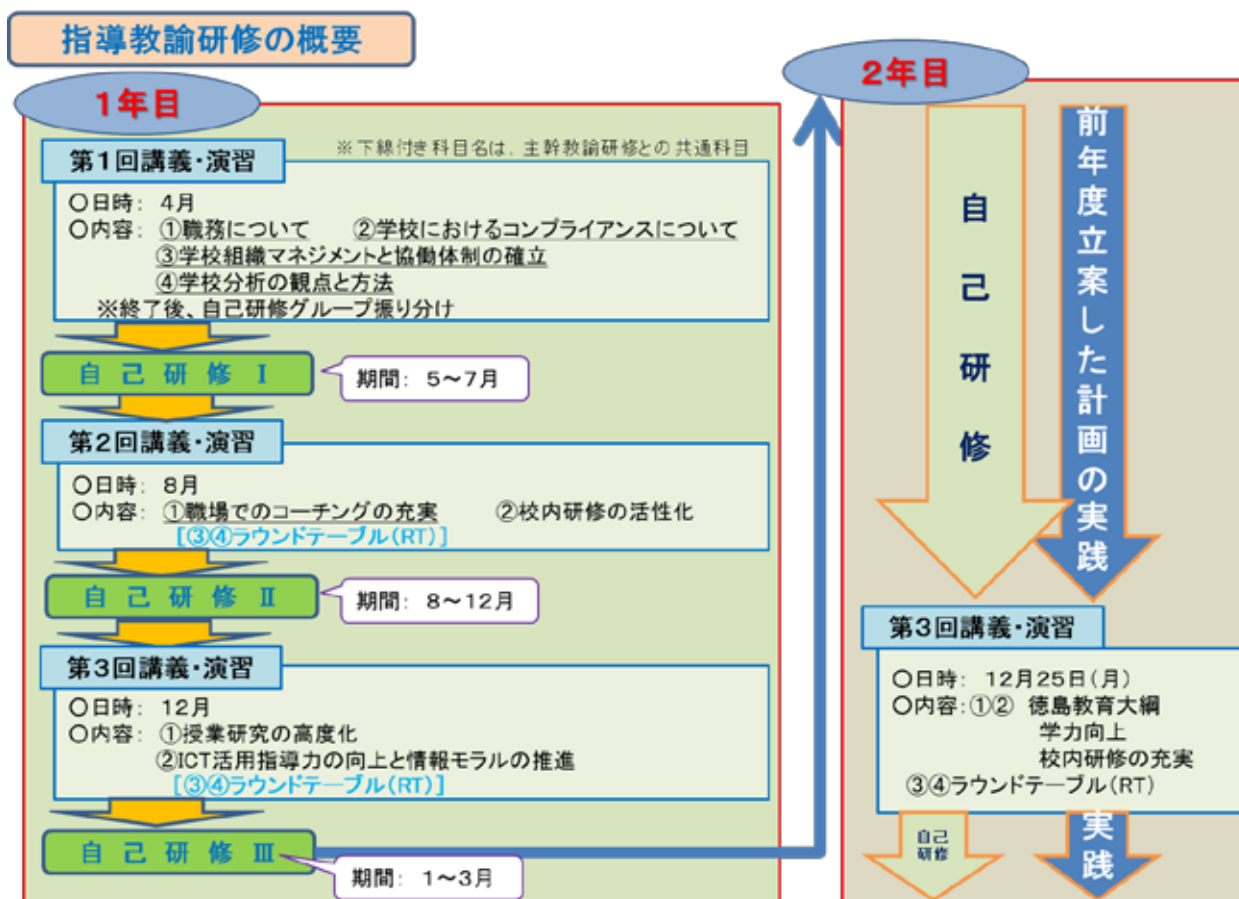
以上の問題意識から、本プロジェクトでは、本学が、徳島県教育委員会・徳島県立総合教育センターと連携し、徳島県の教員育成指標等を踏まえて、主幹教諭・指導教諭を対象とした、より体系的かつ効果的な研修プログラムを開発することを試みた。

本研修プログラムでは、徳島県の約40人の主幹教諭・指導教諭を対象に、合計3日間の講義、ラウンドテーブルを実施した。また、そうした集合研修の合間に、受講者に研修レポートを課すことによって実践のプランニングと省察を促した。

本研修プログラムにより、受講者は、おおむねその実践を改善していることが推察された。

主幹教諭研修の概要





開発の目的・方法・組織

1．開発目的

平成27年12月に出された中教審答申「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」では、「各都道府県等の教育委員会において、地域ごとの教員育成指標を踏まえ、体系的な教員研修計画を策定し研修を実施する」ことが提言された。これを受け、本学は、徳島県・高知県の教育委員会、教育センターとさらに連携を深めて、教員育成指標の作成に取り組み、その指標を踏まえて、両県のモデルリーダー及び管理職を対象とした研修を、より体系的かつ効果的なものにしていく必要があると考えた。そこで、平成29年度には、まず徳島県の主幹教諭・指導教諭を対象とした、より体系的かつ効果的な研修プログラムの開発に取り組む。

以上の問題意識から、本プロジェクトでは、本学が、徳島県教育委員会・徳島県立総合教育センターと連携し、徳島県の教員育成指標等を踏まえて、主幹教諭・指導教諭を対象とした、より体系的かつ効果的な研修プログラムを開発することを目的とする。

2．開発の方法

現行の主幹教諭・指導教諭研修プログラムの実施、評価

主幹教諭・指導教諭研修は平成27年度から新たな形態で実施しており、平成29年度研修プログラムでは2年間の成果を基に内容を見直して実施した。また研修プログラムの評価をより緻密にすることにより、平成30年度に実施される研修プログラムの改善に資する知見を得る。具体的には、研修を4つの次元（研修の満足度、能力の自己認知、実践度、子どもに与えた影響）で評価することを

試みた（Kirkpatrick 2006）。

指導教諭に対する役割期待および指導教諭の力量形成要求の解明

学校管理職に必要な力量については平成26年度文部科学省委託事業で解明してきたが、指導教諭に必要な力量については未だ実証的に明らかにされていない。そこで、徳島県、高知県における指導教諭が在籍している学校の校長を対象に、「自校の指導教諭に対してどのような役割を期待しているのか」等を尋ねる自由記述式の質問紙調査を実施する。また、両県の指導教諭を対象に、「指導教諭として実際にどのような役割を果たしているか」「指導教諭としてどのような力量をより身につけたいと思うのか」等を尋ねる自由記述式の質問紙調査を実施した。それらを通して、指導教諭に必要とされる力量を明らかにした。

さらに、自由記述式の質問紙調査の結果を踏まえ、指導教諭に対して、指導教諭に必要とされる力量ごとに、獲得済み力量認識と、力量形成要求の程度を問う質問紙調査を実施する。それらを通して、指導教諭に必要な研修内容を明らかにした。

徳島県教育委員会「教員育成指標」の開発支援

徳島県教育委員会が教員育成指標を作成する際、本学が、徳島県教育委員会との共同研究の成果や先行研究を踏まえ、その作成を支援した。

「教員の資質向上のための研修プログラム開発支援事業推進協議会」による知見の交換・共有 「教員の資質向上のための研修プログラム開発支援事業推進協議会」に両県教育委員会だけでなく四国地区の教職大学院、教員養成系学部の教員に参加していただき、幅広い知見に基づく研修プログラムの評価、改善の方向性を見いだすことを試みた。

主幹教諭・指導教諭を対象とした、より体系的かつ効果的な研修プログラムの開発

上記 ～ を通して、主幹教諭・指導教諭を対象とした、より体系的かつ効果的な研修プログラムを開発し、平成30年度に当該研修プログラムを試行する。

3. 開発組織

No	所属・職名	氏 名	担当・役割	備 考
1	学長	山下 一夫	総括	
2	理事・副学長	佐古 秀一	プロジェクトの全体調整 プログラム開発担当 事業推進協議会、開発会議担当	
3	学校教育研究科 高度学校教育実践 専攻長	小坂 浩嗣	プログラム開発担当 事業推進協議会、開発会議担当	

4	高度学校教育実践専攻 教職実践力高度化コース 教授	藤井伊佐子	プログラム開発担当	
5	同上 教授	前田 洋一	プログラム開発担当	
6	同上 准教授	大林 正史	現行プログラムの評価 プログラム開発担当	
7	愛媛大学大学院 教育学研究科長	佐野 栄	事業推進協議会 評価及びプログラム開発への指導助言	
8	愛媛大学大学院 教育学研究科長 教育実践高度化専攻長	露口 健司	事業推進協議会 評価及びプログラム開発への指導助言	
9	高知大学副学長	小島 郷子	事業推進協議会 評価及びプログラム開発への指導助言	
10	高知大学教育学部長	藤田 詠司	事業推進協議会 評価及びプログラム開発への指導助言	
11	徳島県教育委員会 教職員課長	儀宝 修	プログラム開発担当 事業推進協議会，開発会議担当	
12	高知県教育委員会 教育政策課長	渡邊 浩人	事業推進協議会 評価及びプログラム開発への指導助言	
13	鳴門教育大学 社会連携課長	藤原 司	プロジェクトの進行管理	
14	鳴門教育大学 社会連携課 地域連携係長	森本 潤一	会議の調整，連絡，準備 事業費管理	

開発の実際とその成果

ここでは，2．開発の方法で記した5点のうち，主となる取り組みである， 現行の主幹教諭・指導教諭研修プログラムの実施・評価， 指導教諭に対する役割期待および指導教諭の力量形成要求の解明，

教員育成指標を踏まえた、主幹教諭・指導教諭を対象とする、より体系的かつ効果的な研修プログラムの開発について、開発の実際とその成果を述べる。

１．現行の主幹教諭・指導教諭研修プログラムの実施，評価

（１）研修の背景やねらい

研修の背景

主幹教諭・指導教諭の職務遂行の高度化のために、授業や他の教員に対するコーチング、学校マネジメントの知識とスキルの習得に関する研修（習得型研修）のみでは困難であり、集合研修において管理職もしくはミドルリーダーとして習得した知識を踏まえて実際に授業改善や、コーチングの改善、学校マネジメントの改善を実践し、省察する仕組みを駆動させることが不可欠である。

研修のねらい

本研修のねらいは、主幹教諭・指導教諭が「授業」「他の教員に対するコーチング」「学校組織マネジメント」を知識として理解するだけでなく、これを実践し、教員の組織化および児童の問題解決を実現することである。

（２）対象，人数，期間，会場，日程，講師

対象，人数

対象は、徳島県の２０１７年度任用１年目の主幹教諭１８名および、任用１年目の指導教諭１７名である。

期間

本研修の実施期間は、平成２９年４月から、平成３０年３月までである。

会場，日程

講義，ラウンドテーブルの日程，会場は、次の通りである

- ・第一回 ４月５日 ９：１５～１６：００ 鳴門教育大学 地域連携センター
- ・第二回 ８月２３日 ９：１５～１６：００ 鳴門教育大学 講義棟
- ・第三回 １２月２５日 ９：１５～１６：００ 鳴門教育大学 講義棟

受講者は、講義，ラウンドテーブルの合間に、研修レポートを作成し、鳴門教育大学教職大学院の教員に提出する。鳴門教育大学教職大学院の教員は、研修レポートを添削し、受講者に返送する。また、受講者は、講義，ラウンドテーブルの合間に、研修レポートに基づき、選択したテーマについての実践を展開する。

講師

佐古 秀一 副学長・・・講義「徳島型主幹・指導教諭研修とマネジメントサイクル」

久我 直人 教 授・・・講義「学校分析の観点と方法」

ラウンドテーブル

村川 雅弘 特任教授・・・講義「カリキュラム・マネジメント」

小坂 浩嗣 教 授・・・ラウンドテーブル

阪根 健二 教 授・・・講義「危機管理体制の充実」

ラウンドテーブル

西村 公孝	教 授	…講義「授業研究の高度化」
藤井 伊佐子	教 授	…ラウンドテーブル
金児 正史	准教授	…ラウンドテーブル
芝山 明義	准教授	…講義「校内研修の活性化」
末内 佳代	准教授	…ラウンドテーブル
池田 誠喜	准教授	…ラウンドテーブル
大林 正史	准教授	…講義「地域連携の構築」

ラウンドテーブル

泰山 裕	講 師	…ラウンドテーブル
阿形 恒秀	教 授	…講義「職場でのコーチングの充実」

ラウンドテーブル

藤原 伸彦	准教授	…ラウンドテーブル
前田 洋一	教 授	…ラウンドテーブル

なお、上記のラウンドテーブル担当者は、レポートの添削も担当する。

(3) 各研修項目の配置の考え方

講義について

年間の講義を通して、主幹教諭・指導教諭に必要なと思われる領域を網羅することを意図した。

主幹教諭に対しては、「学校組織マネジメント」（講義名は「徳島型主幹・指導教諭研修とマネジメントサイクル」）、「学校分析の観点と方法」「職場でのコーチングの充実」、「危機管理体制の充実」「カリキュラムマネジメント」「地域連携の構築」の内容の講義（各 70 分）を配置した。

指導教諭に対しては、「学校組織マネジメント」，「学校分析の観点と方法」，「職場でのコーチングの充実」，「校内研修の活性化」，「授業研究の高度化」，「ICT活用指導力の向上と情報モラルの推進」（各 70 分）を配置した。

理想的には、年度初めに、全ての講義を実施することが望ましい。しかし、徳島県総合教育センターが従前に実施していた主幹教諭研修、指導教諭研修の日程をほぼ踏襲していることから、やむをえず、4月、8月、12月の3日で、全ての講義を実施することで、上記の各講義内容の知識・技能の習得を図った。

「学校分析の観点と方法」は、受講者が、学校の実態を、よりの確に把握することができるようにするために、配置した。

ラウンドテーブルについて

この研修では、受講者は、次のように学習することが期待されている。

まず、受講者は、4月～5月にかけて、着任した学校の児童生徒や教職員の実態の把握に努める。

受講者は、5月末までに、その実態を分析し、選択したテーマ（上記の講義名と同じ）に関する実践改善の計画を作成する。受講者は、作成した計画を、研修レポートにして、鳴門教育大学の教職大学院の教員へ提出する。

鳴門教育大学教職大学院の教員は、実態の分析の妥当性や、実践改善の計画の質を高めることをねらいとして、研修レポートを添削して、受講者に返却する。受講者は、返却されたレポートを受け、レポートを修正する。

受講者は、修正したレポートの内容を、8月のラウンドテーブルにて、受講者同士、小グループで、語り合う。その小グループには、添削を担当した大学教員が同席し、質問や気づいたことを述べる。このラウンドテーブルを行うことによって、受講者には、互いの計画の質を高めることが期待されている。

9月から11月にかけて、受講者は、計画したことを実践し、その実践内容と成果、課題を、研修レポートに記述し、大学教員にレポートを提出する。大学教員は、実践の省察を促して、課題をより明確にするために、研修レポートの添削を行う。受講者は、返却されたレポートを受け、レポートを修正する。

受講者は、修正したレポートの内容を、12月のラウンドテーブルにて、受講者同士、小グループで、語り合う。その小グループには、添削を担当した大学教員が同席し、質問や気づいたことを述べる。このラウンドテーブルを行うことによって、受講者には、互いの実践の振り返りの質を高めることが期待されている。また、受講者が、毎年、自らの実践の質を改善していくことが期待されている。

(4) 各研修項目の内容、実施形態（講義・演習・協議等）、時間数、使用教材、進め方

研修項目	時間数	目 的	内容、形態、使用教材、進め方等
「徳島型主幹・指導教諭研修とマネジメントサイクル」	60分	受講者が、本研修の趣旨を理解し、学校組織マネジメントの基本的知識を習得すること	・内容、形態：徳島型主幹・指導教諭研修の概要や、学校組織マネジメントの基本を受講者に講義する。（講師：佐古秀一） ・使用教材：パワーポイント資料 ・進め方の留意事項 「徳島型主幹・指導教諭研修」は、これまでの学校の教職員にとって、なじみのないものである。そのため、はじめに、本研修では何をするのか、なぜ、本研修をするのか、どのように、本研修を進めるのか、を受講者との会話のやりとりを通して、十分に受講者に認識させておくことが重要のように思われる。
「学校分析の観点と方法」	60分	受講者が、学校の実態をよりの確に分析するための知識を習得すること	・内容、形態：「学校分析の観点と方法」について講義する。 ・使用教材：パワーポイント資料 ・進め方の留意事項 すでに学校にあるデータを注意深く検討してみることが有用であることを強調することが、重要のように思われる。

「職場での コーチング の充実」	70分	受講者が、「職場での コーチングの基本的 知識を習得すること	・内容、形態：阿形教授が、「職場でのコーチング」について、講義を行った。 ・使用教材：パワーポイント資料 ・進め方の留意事項 時間が短いので、ごく基本的な知識・技能の習得をねらいとすることが重要なように思われる。
「危機管理 体制の充実」	70分	受講者が、「危機管理」の基本的知識を 習得すること	・内容、形態：阪根教授が、「危機管理体制の充実」について、講義を行った。 ・使用教材：パワーポイント資料 ・進め方の留意事項 「職場でのコーチングの充実」の進め方の留意事項と同様。
「地域連携 の構築」	70分	受講者が、「地域連携の構築」の基本的 知識を習得すること	・内容、形態：大林准教授が、「地域連携の構築」について、講義を行った。 ・使用教材：パワーポイント資料 ・進め方の留意事項 「職場でのコーチングの充実」の進め方の留意事項と同様。
「カリキュ ラムマネジ メント」	70分	受講者が、「カリキュ ラムマネジメント」 の基本的知識を習得 すること	・内容、形態：村川特任教授が、「カリキュラムマネジメント」について、講義を行った。 ・使用教材：パワーポイント資料 ・進め方の留意事項 「職場でのコーチングの充実」の進め方の留意事項と同様。
「校内研修 の活性化」	70分	受講者が、「校内研修の活性化」の基本的 知識を習得すること	・内容、形態：芝山准教授が、「校内研修の活性化」について、講義を行った。 ・使用教材：パワーポイント資料 ・進め方の留意事項 「職場でのコーチングの充実」の進め方の留意事項と同様。
「授業研究 の高度化」	70分	受講者が、「授業研究の高度化」の基本的 知識を習得すること	・内容、形態：西村教授が、「授業研究の高度化」について、講義を行った。 ・使用教材：パワーポイント資料 ・進め方の留意事項 「職場でのコーチングの充実」の進め方の留意事項と同様。

「ＩＣＴ活用指導力の向上と情報モラルの推進」	70 分	受講者が，「ＩＣＴ活用指導力の向上と情報モラルの推進」の基本的知識を習得すること	・ 内容，形態：指導主事が，「ＩＣＴ活用指導力の向上と情報モラルの推進」について，講義を行った。 ・ 使用教材：パワーポイント資料 ・ 進め方の留意事項 「職場でのコーチングの充実」の進め方の留意事項と同様。
ラウンドテーブル「学校の課題分析と改善計画」	120 分	受講者の実践改善計画の質を高めること。	・ 内容，形態：受講者は，互いの学校の課題と，改善計画を語り合い，相互に質疑応答や意見交換を行う。教職大学院の教員は，時々，意見を述べたり，質問したりする。 ・ 使用教材：受講者が作成してきた研修レポート ・ 進め方の留意事項 学びを深めるためには，大学教員や，指導主事などが，適切な質問をしたり，意見を述べたりする「足場がけ」を行うことが必要である。また，語りあいでは，なるべく作成してきたレポートを読み上げるのではなく，グループメンバーの目をみて，実践を語ることが重要である。そうする方が，他者に自らの実践が伝わりやすいためである。
ラウンドテーブル「各校の取り組みの検証」	150 分	受講者の実践の成果と課題の振り返りを促し，次年度の実践改善計画の質を高めること。	・ 内容，形態：受講者は，互いの実践を語り合い，相互に質疑応答や意見交換を行う。教職大学院の教員は，時々，意見を述べたり，質問したりする。 ・ 使用教材：受講者が作成してきた研修レポート ・ 進め方の留意事項 ラウンドテーブル「学校の課題分析と改善計画」と同様。
研修レポートの作成	集合研修の合間	受講者が，着任した学校の児童生徒や教職員の実態の把握や，実践改善の計画を，より明確にすることを促すこと。 受講者が，実践の成果と課題を振り返ることを促すこと。	・ 内容，形態：受講者は，４～５月に，各自が選択したテーマについて，レポート様式に従って，実践の改善計画を作成する。また，１１月頃に，改善計画の実践の過程と成果，課題を，レポート様式に従って振り返る。 ・ 進め方の留意事項 レポートの様式が，受講者が何をどのように振り返るかを規定するので，レポートの様式の改善が重要なように思われる。

作成した計画の実践	集合研修の合間	受講者が、講義を通して得た知識を、実践で活用することによって、得た知識をより深く理解すること	・ 内容、形態：受講者は、9～10月頃に各自が選択したテーマについて、作成した計画に従って、実践を行い、研修レポートに記すことにより、実践を省察する。 ・ 使用教材：受講者が作成した研修レポート ・ 進め方の留意事項 受講者の中には、うまく実践を進めることが難しい者もいるので、そうした者に対する支援が、今後の課題である。
-----------	---------	--	---

(5) 実施上の留意事項

「徳島型主幹・指導教諭研修」は、これまでの学校の教職員にとって、なじみのないものである。そのため、年度のはじめに、「本研修では何をするのか」、「なぜ、本研修をするのか」、「どのように、本研修を進めるのか」を受講者との会話のやりとりを通して、十分に受講者に認識させておくことが重要のように思われる。

講義部分については、時間が限られているため、ごく基本的な知識・技能の習得をねらいとすることが重要のように思われる。

ラウンドテーブルにおいて、学びを深めるためには、大学教員や、指導主事などが、適切な質問をしたり、意見を述べたりする「足場がけ」を行うことが必要である。

ラウンドテーブルにおける語りあいでは、受講者が、なるべく作成してきたレポートを読み上げるのではなく、グループメンバーの目をみて、実践を語ることが重要である。そうする方が、他者に自らの実践が伝わりやすいためである。

レポートの様式が、受講者が何をどのように振り返るかを規定するので、レポートの様式の改善が重要のように思われる。

(6) 研修の評価方法、評価結果

研修の評価方法については、徳島県立総合教育センターが、「講義・演習の進め方についての満足度」と、「講義や演習が今後の教育実践に生かせるか」について受講者に対して、講義・演習の直後に、4件法で尋ねている。その4件について、評価が高い回答の順から、4点～1点で点数をつけて、講義部分、ラウンドテーブル部分の平均値を算出した。主幹教諭研修の講義部分については、「職場でのコーチングの充実」「危機管理体制の充実」「地域連携の構築」「カリキュラムマネジメント」に関する回答の平均値を算出した。指導教諭研修の講義部分については、「職場でのコーチングの充実」「校内研修の充実」「授業研究の高度化」「ICT活用指導力の向上と情報モラルの推進」に関する回答の平均値を算出した。ラウンドテーブルについては、8月と12月に関する回答の平均値を算出した。

その結果は、下記の表1の通りである。

表1 主幹教諭研修、指導教諭研修の満足度および実践への寄与度

	満足度	今後の実践に生かせるか
主幹教諭研修・講義	3.8	3.7
主幹教諭研修・ラウンドテーブル	3.9	3.8
指導教諭研修・講義	3.6	3.5
指導教諭研修・ラウンドテーブル	3.9	3.8

表 1 から，次の 2 点を指摘できよう。

第 1 に，全体を通して，本主幹教諭，指導教諭研修の満足度及び実践への寄与度に関する受講者の評価は高いと言える。

第 2 に，講義部分について，主幹教諭研修に比べて指導教諭研修の方が，受講者の満足度と実践への寄与度に関する受講者の評価がやや低い。

上記 2 点より，本主幹教諭・指導教諭研修はおおよそ受講者からの評価が高いと言えるが，とくに指導教諭研修の方が改善の余地が大きいと言えよう。

（ 7 ）研修実施上の課題

研修実施上の課題は，次の 2 点である。

第 1 の課題は，本研修を教職大学院の授業として位置づけることである。本研修は，鳴門教育大学教職大学院の教員が，組織として徳島県の主幹教諭・指導教諭研修に協力している故に，実施可能となっている。しかし，これまでは，この研修が教職大学院の授業として位置づけられていないにも関わらず，この研修への協力が大学の本務として位置づけられていたため，教員の負担感は少なくなかった。今後は，この研修を教職大学院の授業として位置づけることにより，教員の負担感を軽減することが課題である。

第 2 の課題は，受講者が計画した実践を遂行することを直接支援することである。既述の通り，本研修プログラムについては，おおよそ受講者からの評価が高い。しかし，受講者に対する研修レポートの添削と，大学教員や受講者同士によるラウンドテーブルでの助言といった間接的な支援では，受講者が得た知識の活用を促すには不十分であることがわかってきた。よって，今後は，大学教員が，校内での直接支援により，支援を希望する主幹教諭・指導教諭が，習得型研修や自己研修で得た知識を，校内での学校改善の実践に生かすことを支援することが必要のように思われる。

2．指導教諭に対する役割，期待及び指導教諭の力量形成要求の解明

上記のことから，指導教諭研修の改善が喫緊の課題のように思われる。そこで，本プロジェクトでは，指導教諭が行っている職務内容，既に身につけている力量，今後身につけたい力量を調査によって明らかにすることを通して，指導教諭研修の内容の改善に取り組むことにした。

（１）調査の方法

指導教諭本人調査

2017年12月から2018年1月にかけて，徳島県の指導教諭119名を対象に，質問紙調査を実施した。質問内容は，2017年7月から8月にかけて実施された自由記述式の予備調査の結果を踏まえて作成された。本報告書では，1月11日までに質問紙が返送された84名分を集計した結果を報告する。

校長調査

2017年12月から2018年1月にかけて，徳島県の指導教諭がいる119校の校長を対象に，質問紙調査を実施した。質問内容は，2017年7月から8月にかけて実施された自由記述式の予備調査の結果を踏まえて作成された。本報告書では，1月11日までに質問紙が返送された88名分を集計した結果を報告する。

（２）結果

指導教諭が，指導教諭として，学校の中でしている仕事

図1は，指導教諭が，指導教諭として，学校の中でしている仕事について，肯定的回答が多い順に並べたものである。質問紙の教示文は，「あなたは，指導教諭として，学校の中でどのような仕事をされていますか」である。

図1から指導教諭は，組織内のコミュニケーションが円滑になるように働きかけをしていることが意外に多いことがわかる。

指導教諭が，指導教諭としての職務を遂行するうえで，調査時点で身につけていると考えている力量

図2は，指導教諭が，指導教諭としての職務を遂行するうえで，調査時点で身につけていると考えている力量について，肯定的回答が多い順に並べたものである。質問紙の教示文は，「指導教諭としての職務を遂行するうえで，あなたにとって，現時点で身につけているとお考えになる力量はどのようなものでしょうか」である。

図2から，多くの指導教諭は，組織内のコミュニケーションが円滑になるように働きかけをする能力を，既に獲得していると認識していること，指導教諭は，比較的，授業やカリキュラム，他の教員への指導に関する専門知識の獲得が不十分だと認識していることがわかる。

図1 指導教諭が、指導教諭として、学校の中でしている仕事

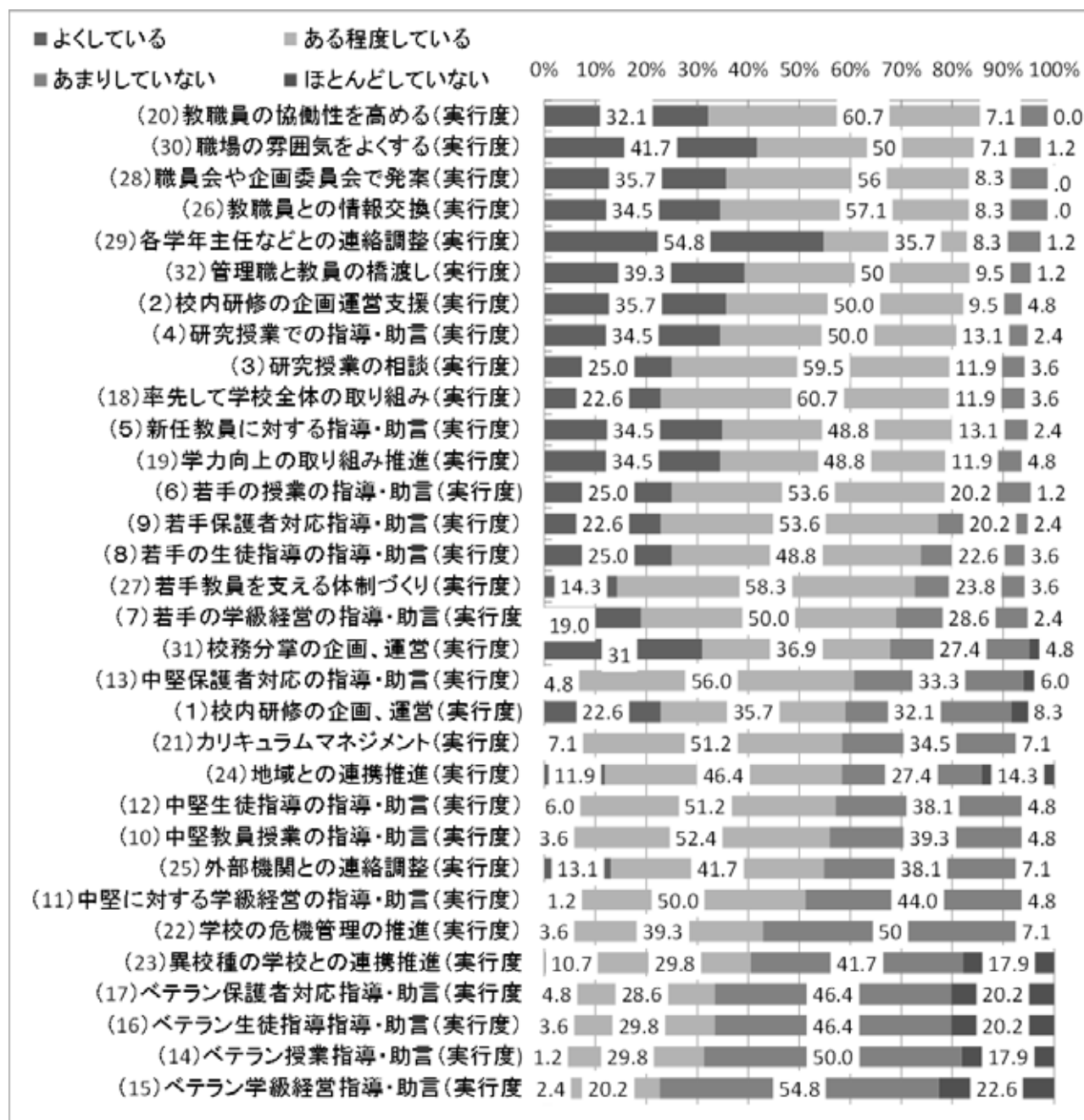
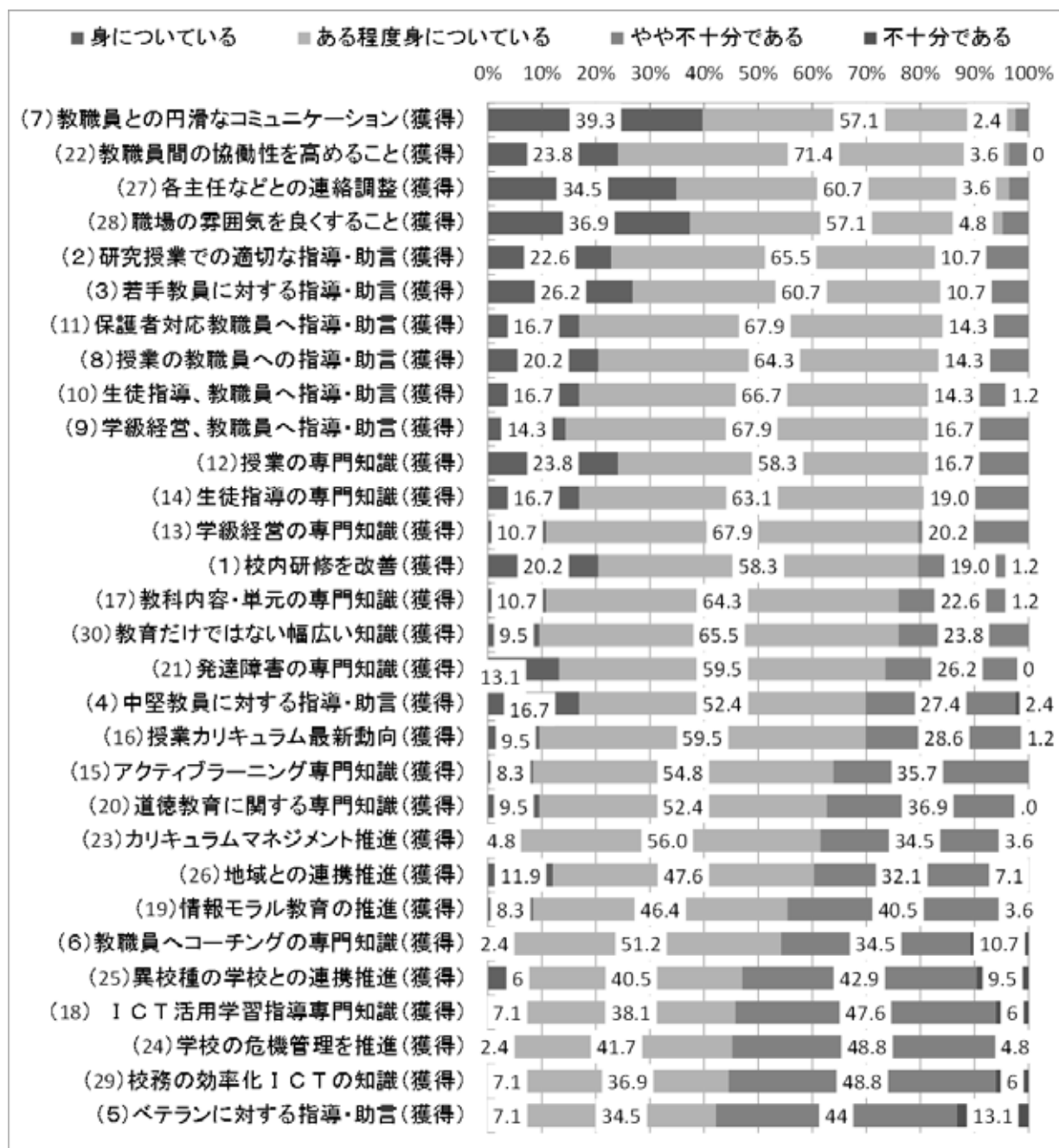


図2 指導教諭が、指導教諭としての職務を遂行するうえで、調査時点で身につけていると考えている力量



指導教諭が、指導教諭としての職務を遂行するうえで、もっと身につける必要があると考える力量

図3は、指導教諭が、指導教諭としての職務を遂行するうえで、もっと身につける必要があると考える力量について、肯定的回答が多い順に並べたものである。質問紙の教示文は、「指導教諭としての職務を遂行するうえで、あなたにとって、もっと身につける必要があるとお考えになる力量はどのようなものでしょうか」である。

図3と図2から、次の事項が、研修ニーズが高く、かつ、比較的、現時点で身につけていないと指導教諭によって認識されている知識・技能であることがわかる。

アクティブラーニングに関する専門知識

授業やカリキュラムの最新動向

(予備調査で多かった記述を考えると、新学習指導要領についての最新動向と思われる。)

教職員へのコーチングに関する専門知識

校務の効率化のためのICTの知識・技能

ICTを活用した学習指導に関する知識・技能

カリキュラムマネジメント

校内研修の改善

校長が、自校の指導教諭に期待する役割

図4は、指導教諭が在籍している学校の校長が、自校の指導教諭に期待する役割について、「とても期待している」との回答が多い順に並べたものである。質問紙の教示文は、「あなたは、自校の指導教諭に対して、どのような役割を果たすことを期待していますか」である。

図4から、校長は、「若手への指導助言」や「研究授業での指導助言」、「校内研修の充実」、「学力向上の取り組み」などの役割を自校の指導教諭に対して強く期待していることがわかる。

校長が、自校の指導教諭がもっと身につける必要があると考える力量

図5は、校長が、自校の指導教諭がもっと身につける必要があると考える力量について、肯定的回答が多い順に並べたものである。質問紙の教示文は、「あなたは、自校の指導教諭が、指導教諭としての職務を遂行するうえで、もっと身につける必要があるとお考えになる力量はどのようなものでしょうか」である。

図5と図3から、次の事項が、指導教諭本人のニーズと共通していることがわかる。

アクティブラーニングに関する専門知識

授業やカリキュラムの最新動向

ICTを活用した学習指導に関する知識・技能

カリキュラムマネジメント

校内研修の改善

図3 指導教諭が、指導教諭としての職務を遂行するうえで、もっと身につける必要があると考える力量

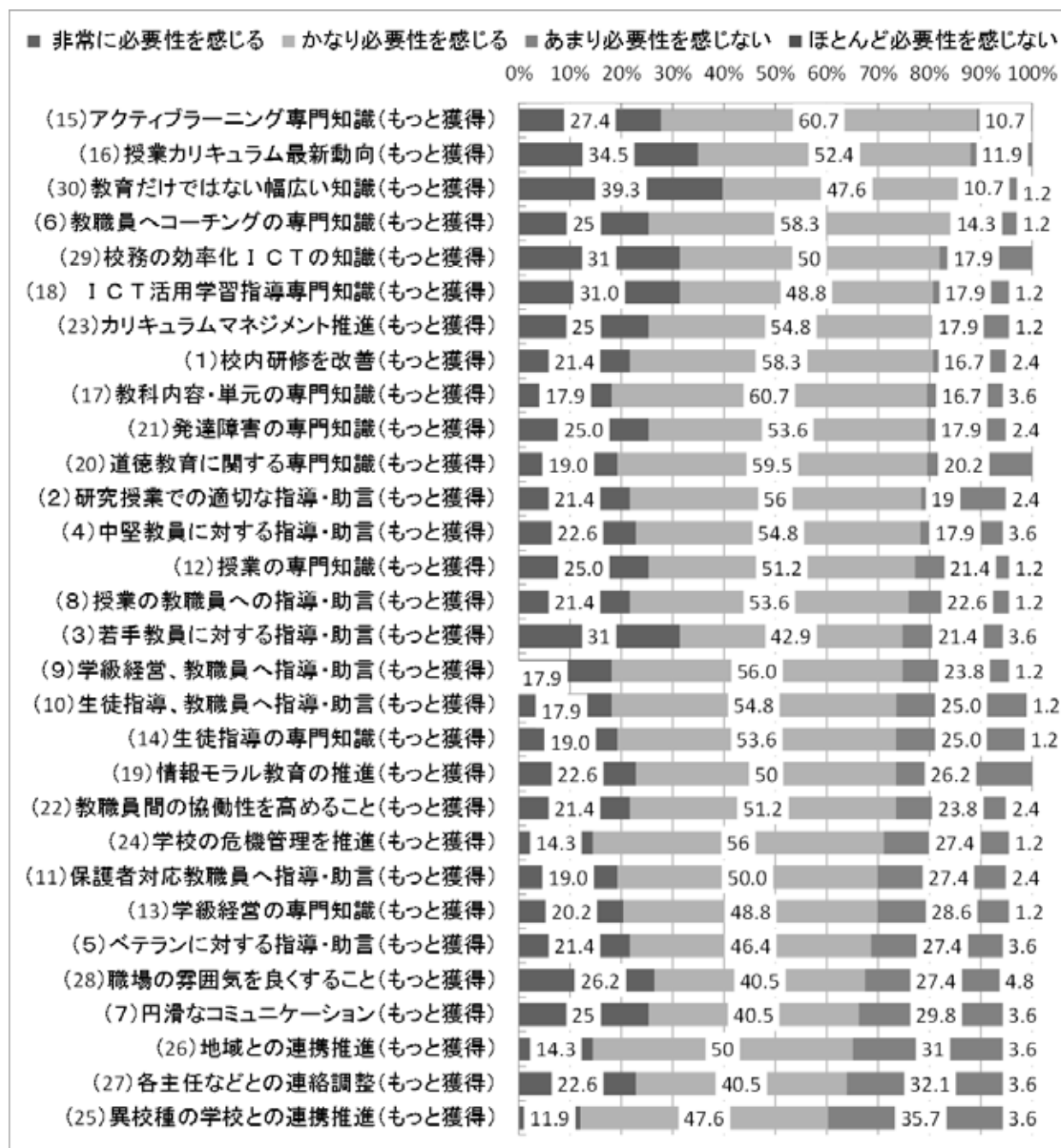


図4 校長が、自校の指導教諭に期待する役割

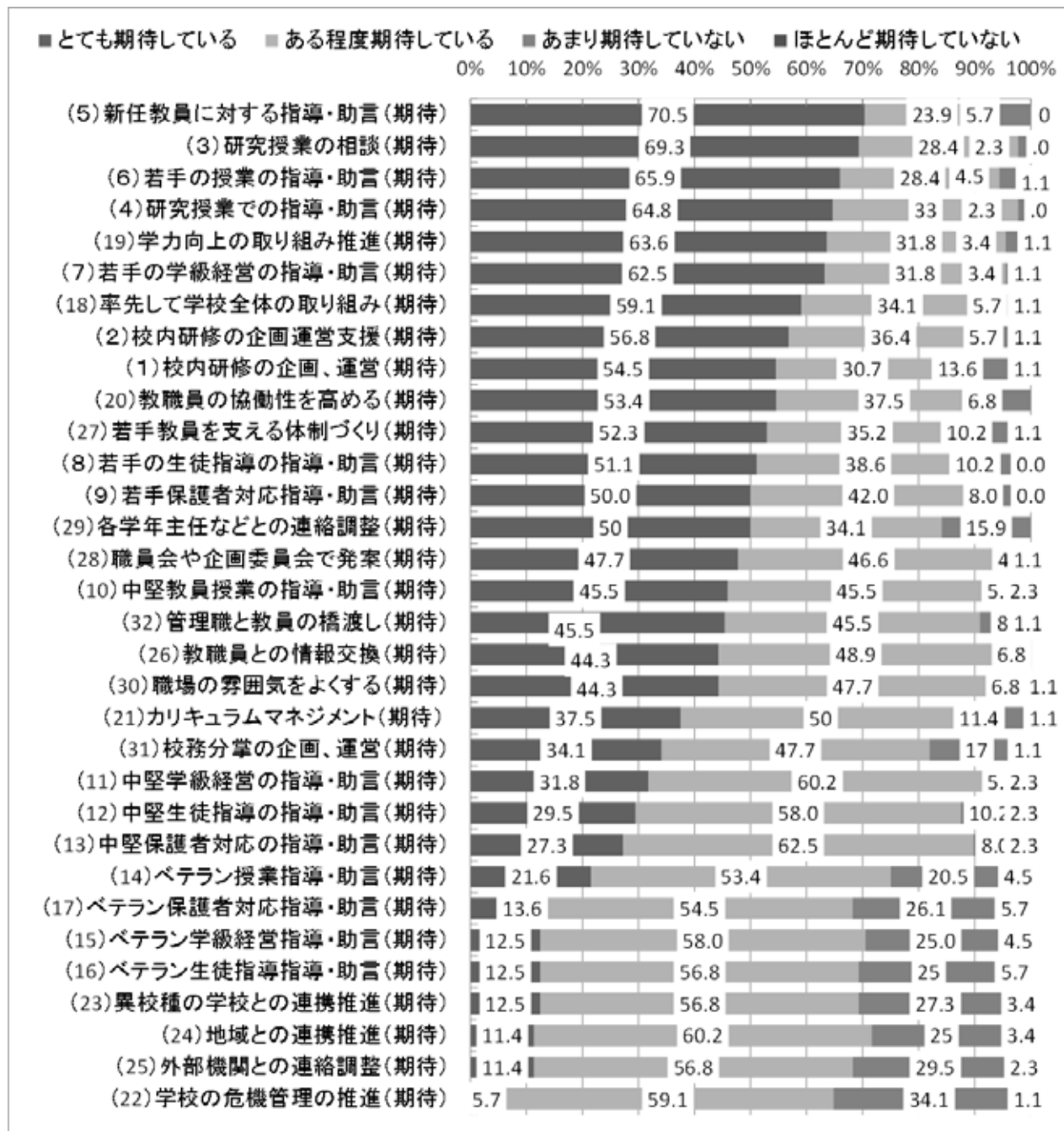
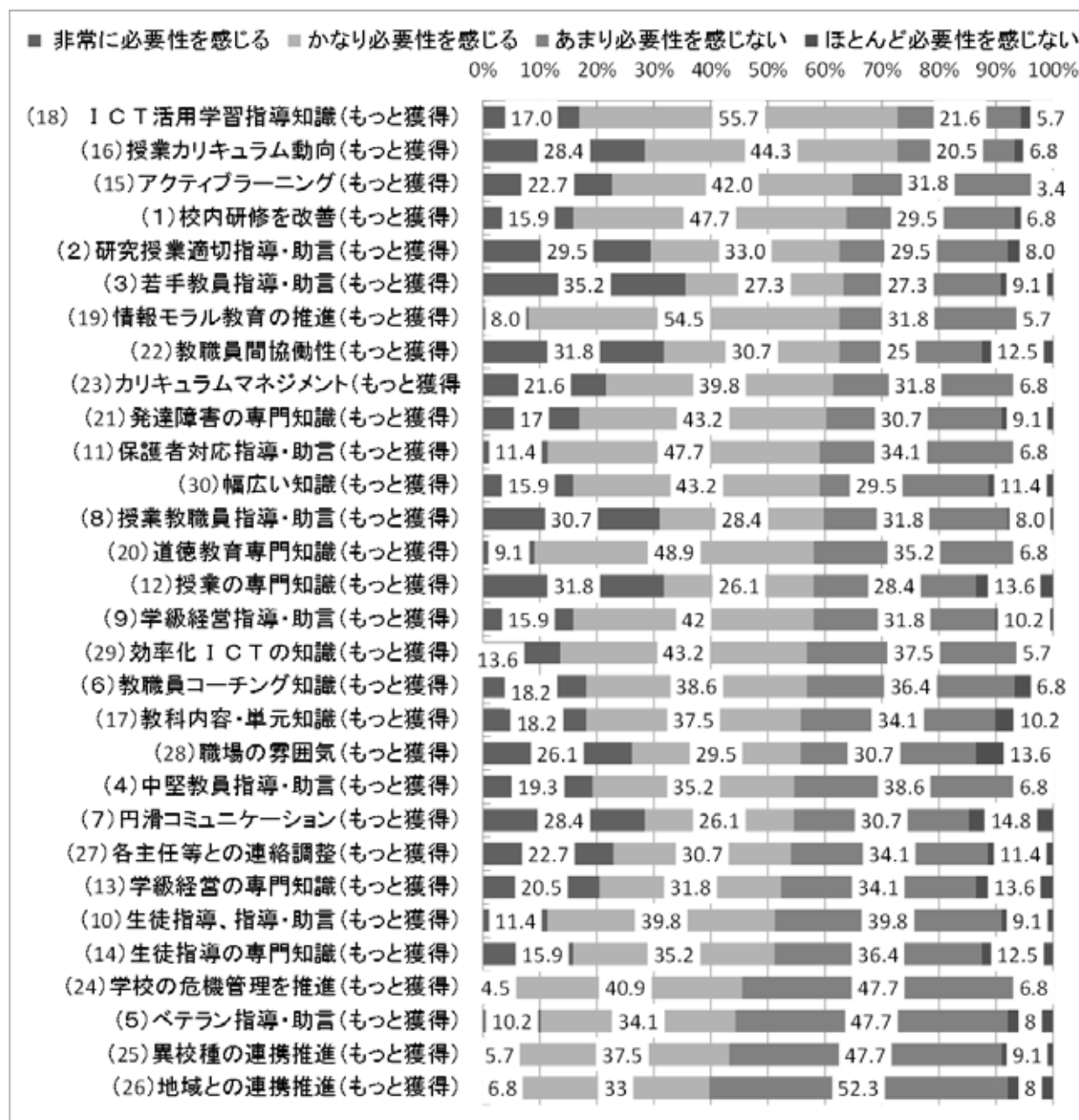


図5 校長が、自校の指導教諭がもっと身につける必要があると考える力量



3. 教員育成指標を踏まえた、主幹教諭・指導教諭を対象とする、より体系的かつ効果的な研修プログラムの開発について、開発の実際とその成果

上記1の実践とその評価から、指導教諭研修の改善が課題であることが明らかになった。

また、上記2の調査結果から、指導教諭は、とくにアクティブラーニングに関する専門知識を高めたいと考えている一方で、そのような知識は十分に身につけていないこと、校長も指導教諭にそのような知識の習得を求めていることが明らかとなった。

さらに、2018年1月に公表された「とくしま教員育成指標」4頁には、「指導教諭については、各校種の教諭用の指標における『第3ステージ（熟達期）』の資質・能力を有し、リーダーシップを発揮しているものとする」と記されている。また、「とくしま教員育成指標」小学校教諭用の第3ステージは、第3ステージの教諭に求められる行動が、「幅広い情報を基に、自分の指導技術や指導方法を更新しつつ、範を示したり、授業力向上を働きかけたりしている」ことであることを指摘している。

これらのことから、2018年度の指導教諭研修の研修テーマについて、「授業実践の高度化」を、「学習者の心理とアクティブラーニング」に変更することとした。この研修プログラムの改善の成果と課題については、2018年度の末に明らかにしたい。

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としては、県立総合教育センター側の事務担当者と、大学の事務担当者との連絡・調整を密にすることが挙げられる。本研修プログラムの推進にあたっては、徳島県立総合教育センターの指導主事が、鳴門教育大学の社会連携課や、佐古理事・副学長や大林准教授と、定期的に連絡をとった。連携を推進・維持するためには、こうした定期的な連絡調整が必要である。

連携により得られる利点に関していえば、県立総合教育センターとしては、主幹教諭・指導教諭研修に、鳴門教育大学教職大学院の教員の全面的な協力を得ることができることが挙げられる。鳴門教育大学としては、この主幹教諭・指導教諭研修で、実績をあげることににより、今後、徳島県および高知県の管理職研修や初任者研修、10年目研修等において、本学教職大学院の関与を高めることができることが挙げられる。

今後の本研修の課題としては、この研修を本学教職大学院の授業として位置づけることにより、受講者に単位を認定することが挙げられる。

その他

[キーワード] 主幹教諭，指導教諭，教職大学院，習得 - 実践連動型

[人数規模] D (補足事項 校内研修参加者を含めると約160名の教職員が対象となった)

[研修日数(回数)] C (補足事項)

【問い合わせ先】

- 申請大学 国立大学法人 鳴門教育大学大学
所在地 〒772-0051 徳島県鳴門市鳴門町高島中島 7 4 8
担当者
所属・職名 大学院学校教育研究科高度学校教育実践専攻 准教授
氏名(ふりがな) 大林 正史(おおばやし まさふみ)
TEL/FAX 088-687-6426
E - m a i l moobayashi@naruto-u.ac.jp

- 連携先
連携教育委員会 徳島県教育委員会
所在地 〒780-8570 徳島県徳島市万代町 1 丁目 1 番地
担当者
所属・職名 教職員課統括管理主事
氏名(ふりがな) 吉田 有礼(よしだ ありのり)
TEL/FAX 088-621-3150 , 088-621-2881
E - m a i l yoshida_arinori@pref.tokushima.jp

- 連携先
連携教育委員会 高知県教育委員会
所在地 〒781-5103 高知県高知市大津乙 1 8 1
担当者
所属・職名 教育センター指導主事
氏名(ふりがな) 市川 百合(いちかわ ゆり)
TEL/FAX 088-866-7383 , 088-866-0074
E - m a i l yuri_ichikawa@ken3.pref.kochi.lg.jp