

(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	学び続ける資質能力をもったミドルリーダー養成のための研修プログラムの開発
プログラムの特徴	本事業の支援を得て、学び続ける資質能力をもったミドルリーダー養成のための研修プログラム開発を青森県教育委員会と連携して行った。具体的には、青森県総合学校教育センターにおいて行われるミドルリーダー研修講座の一部を教職大学院が担い、そのプログラム内容の開発・実施・省察の過程を青森県教育委員会と共有した。本プロジェクトでは、学び続ける具体的な姿を「仮説設定→実践→省察→仮説修正」という一連の流れを有機的に踏まえられることと捉え、特に今年度は、「仮説設定」に重点をおいた。 本プロジェクトの特徴は、上記のミドルリーダー研修講座の開発とその後の省察において、県教育庁学校教育課と県総合学校教育センター及び教職大学院の3者が、5回の「ミドルリーダー養成研修プログラム開発協議会」で常に同席し、密に連絡を取り合いながら、連携してプログラム開発を行った点にある。協議会においては、青森県のミドルリーダーの全体像の把握と養成研修の在り方、研修プログラム開発のための協議と実施後の省察、県教育委員会と教職大学院の連携の在り方等について、積極的な意見交換が行われ、ミドルリーダー養成の現状と課題、今後の方向性についての共通認識を得ることができた。さらに、本プロジェクトの一環として2月に行われたフォーラムにおいて、文部科学省の教員養成企画室長を交えて、多数の県教育関係者の参加のもと、目指す教師像を共有したことも特徴として挙げられる。 今年度の成果を踏まえ、県教育庁学校教育課と県総合学校教育センターと教職大学院の3者は、来年度以降も学び続ける資質能力をもったミドルリーダー養成研修プログラムの開発に連携して取り組むことを確認している。

平成 30 年 3 月

機関名 弘前大学大学院教育学研究科教職実践専攻 連携先 青森県教育委員会

プログラムの全体概要

ミドルリーダー養成研修プログラム開発協議会発足

県教育庁学校教育課指導主事(2名) 県総合学校教育センター指導主事(2名)
弘前大学教職大学院の教員(16名)

第1回ミドルリーダー養成研修プログラム開発協議会 平成29年5月15日

青森県でのミドルリーダー研修の対象教員の捉え方を明確化

- 「中堅教諭等資質向上研修」修了者が対象と考えられるが、地域、校種によって差があるため経験年数では決定できず
- これから校内を動かすような主任になって欲しい人材、主任になっているがもう少し力を発揮して欲しい人材が対象



県総合学校教育センター「ミドルリーダー研修講座」の一部を開発・実践

平成29年8月16日

他の教育委員会に参考にしてもらいたいこと

- ・研修の場で勤務校の「SWOT分析表」を作成。それに基づいてミドルリーダーとしての行動指針となる「Challenge to do List」(仮説設定)を作成
- ・作成したListをプリントアウト。それを基にグループ協議。配慮事項等を受講者同士で協議し、Listについてより実現性を高める
- ・グループ協議において協議の着火剤、協議の活性化のために教職大学院の現職教員学生を司会として活用



第2回 開発協議会

平成29年9月12日

開発した研修会の省察

- グループ協議をさらに有意義なものとするための工夫、また、自校の課題を明確化する視点を持たせることが課題とされた。

第3回 開発協議会

平成29年11月28日

福井大学・信州大学・山形大学・

静岡大学への視察報告

→県教委と教職大学院との連

携、他県のミドルリーダー研

修の在り方を調査

調査参加者：県教委指導主事及

び大学院教員

第4回 開発協議会

平成29年12月5日

助言者を招聘した学習会

「教育委員会と教職大学院の連

携について」

助言者：和歌山大学教職大学院

教授 添田久美子先生

教大協研究会、教職大学院協会
セミナー等に参加し、適宜、資料収集を行う

第5回 開発協議会

平成30年1月30日

来年度のミドルリーダー研修講座についての展望



弘前大学開設記念フォーラムシンポジウム(平成30年2月10日)

「教職大学院と県教育委員会との連携と質の高い教員養成に向けて」

シンポジスト：柳澤好治(文科省教員養成企画室長)、遠藤孝夫(岩手大大学院教育学研究科長)

和嶋延寿(県教育庁教育次長)、戸塚学(弘前大大学院教育学研究科長)

- 目標が動いてしまう時代に臨機応変かつ協働的に取り組める教員こそが求められることが意見交換を経て明確化された

平成30年3月 来年度の計画を作成

開発の目的・方法・組織

1 開発目的

社会環境の急速な変化に伴い学校教育の課題も多様化・複雑化している。青森県でも、いじめ防止対策，子どもの健康づくり対策（短命県返上），インクルーシブ教育システム構築のための特別支援教育の推進，環境教育（青森県の環境資源の活用）など，全国各地と同様に多様な教育課題を抱えている。こうした多様な教育課題への克服には学び続ける資質能力をもったミドルリーダーの養成が重要となる。そこで本学教職大学院は青森県教育委員会と連携し学び続けるミドルリーダー養成のための研修プログラムを開発することとした。

本プロジェクトでは学び続ける具体的な姿を「仮説設定→実践→省察→仮説修正」という一連の流れを有機的に踏まえることができると捉えた。その上で今年度は、「仮説設定」のための研修会を開発・実践し，省察を行った。

2 開発の方法

本学教育学研究科教職実践専攻は，本年度開設した青森県初の教職大学院である。本プロジェクト「学び続ける資質をもったミドルリーダー養成研修プログラムの開発」は，教職大学院と県教育委員会との連携を実質的に深めていく立ち上げ期の取組であり，青森県における今後の教職大学院の役割を示す重要な機会となると考えた。

そこで，プログラム開発においては県教育委員会との連携を強く意識し，県教育庁学校教育課と県総合学校教育センター及び教職大学院の3者による「ミドルリーダー養成研修プログラム開発協議会」を核として開発を進めた。年間を通じて5回に渡った同協議会には常に3者が同席し，青森県のミドルリーダーの全体像の把握と養成研修の在り方，研修プログラム開発のための協議と実施後の省察，県教育委員会と教職大学院の連携の在り方等について，積極的な意見交換が行われた。協議会以外の場においても，本事業の一環として，教職大学院教員と県総合学校教育センター指導主事によるプログラムの細部にわたる検討，3者による他県の県教育委員会と教職大学院の連携事例の視察等も実施され，3者はミドルリーダー養成の現状と課題，今後の方向性についての共通認識を築いていった。こうした中で研修プログラムの開発が行われたことは，青森県におけるミドルリーダー養成に向けて，その内容だけでなく教職大学院と県教育委員会が協働して取り組んでいく体制を強化することにもつながった。

本事業が展開される過程の中で開発された「ミドルリーダー養成研修プログラム」は，8月16日に県総合学校教育センターで行われた「ミドルリーダー研修講座」の一部として，教職大学院教員によって実施された。実施後は，受講者アンケートや現職教員院生からの聞き取りを踏まえて，第2回及び第3回の協議会を通してプログラム内容についての省察を進めた。また，第5回協議会においても，12月に行われた県総合学校教育センターによる「ミドルリーダー研修講座」第2日の様子を踏まえた省察を行うなど，継続して，来年度の充実に向けた検討が行われた。

さらに，本プロジェクトの一環として2月に行われたフォーラムにおいては，多数の県教育関係者の参加のもと，本プロジェクトについて報告し成果を共有した。また，フォーラムのシ

ンポジウムにおいては、文部科学省教員養成企画室長、県教育庁教育次長を交えた協議を通して、目指す教師像を共有することができ、県教育委員会と教職大学院の連携の基礎とすることができた。

なお、年度当初の計画では、4月に開校した本学教職大学院の授業等の実施及び省察を行い、それを基にミドルリーダー研修会のプログラムへ発展させることを考えていた。しかし、協議の結果、県総合学校教育センターで実施される「ミドルリーダー研修講座」の一部のプログラムを本学教職大学院が担当できることになったため、この部分を本事業の中心として設定し、研究を進めた。

3 開発組織

2でその意図を詳述したが、本事業を進めるにあたり「ミドルリーダー養成研修プログラム開発協議会」を発足させた。この協議会の構成は以下の通りである。

県教育庁学校教育課研修担当指導主事（2名）

県総合学校教育センターミドルリーダー研修講座担当指導主事（2名）

弘前大学教職大学院の教員（16名）

開発の実際とその成果

1 ミドルリーダー研修講座

○研修のねらい

本講義及び演習は、学校の組織力を高め課題の解決に向けて、リーダーとして役割や期待される行動をロールモデルから俯瞰的に学ぶとともに、より具体的なケースについてSWOT分析をとおして实际的に思考し課題解決のための仮説設定をすることにより、今後の自校におけるイノベーション（取組）につなげていくことをねらいとする。

○対象、人数、日時、会場、日程、講師

・対象

本人が希望した者

義務教育の教員は県内6教育事務所からの推薦者

県立学校(高等学校・特別支援学校)については県教育庁学校教育課の推薦者

教職大学院現職教員院生

・人数

40名

内訳 本人が希望した2名

推薦を受けた者30名

教職大学院現職教員院生8名

・日時 平成 29 年 8 月 16 日 10:00～12:00 13:00～15:00

・会場 青森県総合学校教育センター

・日程

10:00～11:50 講演（教職大学院教員）

11:50～12:00 SWOT 分析の説明

13:00～13:50 受講者が SWOT 分析の様式に入力

SWOT 分析に基づいて「Challenge to do List」を作成

14:00～15:00 小学校 3 グループ，中学校 3 グループ，高校＋特別支援 3 グループ
でグループを編成

グループ毎に SWOT 分析シートと「Challenge to do List」を基に
協議

その後， 総合学校教育センターの指導主事が担当して総括

・講師

午前中の講演者…三戸延聖教職大学院准教授

午後の演習の補助及びグループ協議の助言…福島裕敏教職大学院教授

中野博之教職大学院教授

吉田美穂教職大学院准教授

三浦智子教職大学院准教授

○各研修項目の配置の考え方

まず，午前中の講演において，次期学習指導要領の各学校段階への導入年次を確認し，変化が求められ続ける時代を意識させた上で，ロールモデルを示しながら，学校全体を俯瞰的にとらえつつ行動するミドルリーダーという役割の重要性を理解させるようにした。はじめにカルロス・ゴーン氏などを取り上げ組織におけるリーダーの役割を考えさせ，その上で，講師自身が，学校現場においてキャリアステージに応じて，どのような人物にミドルリーダーとしてのロールモデルを見出してきたのかを，事例によって提示した。具体的には，初任者当時に上の世代として感じたミドルリーダーの事例，他県との交流人事で自分自身がミドルリーダーの役割を与えられた事例，校長になって感じた部下としてのミドルリーダーの事例である。ライフステージを縦断的にとらえ，具体的に示すことによって受講者自身が勤務校において求められているミドルリーダーの役割への考察を深め，学校課題と自らの役割を結びつけて，学校全体の教育活動を俯瞰的にとらえることをねらいとしたものである。

午後には，講義を踏まえ，演習・協議を行った。

演習では，まず，受講者に個別に内省させ，勤務校を俯瞰し，SWOT 分析により学校の強み・弱み等を内部と外部で分けてその場で PC に打ち込みながら，深く思考することを求めた。その上で，2 学期から各自が取り組む「Challenge to do List」を作成させた。この作業過程は，ミドルリーダーとして，自校の課題を捉え，課題解決のためにどのような方策がありうるのかを検討する「仮説設定」にあたる。この演習の内容は，受講前の課題としてあらかじめ作成させて受講させることも可能であったが，あえて講義の後に，その場で作成させる

ことによって、ミドルリーダーとしての思考が深まると考えた。県総合学校教育センターは講義室と PC 教室が同じ階に隣接しており、このような展開が可能であった。

作成した SWOT 分析と「Challenge to do List」はその場でプリントアウトし、それに基づいて、校種ごとに分かれて数人のグループで協議を行った。協議では List を具現化するための配慮事項等を受講者同士で協議し、List についてより実現の可能性を高めることを求めた。

グループ協議においては、教職大学院の現職教員院生を司会として活用した。現職教員院生は、大学院における演習の過程で、俯瞰的に学校全体を見る経験と協議における積極性を身に付けており、議論の着火剤となり、協議を活性化する役割を担った。

○ 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
講義	2 時間	学校全体を俯瞰し、変革を担うミドルリーダーの役割を認識させる。	・内容 組織におけるミドルリーダーのロールモデルを通して、その役割の重要性を理解する ・実施形態 大きな会議室で、スクール形式で講義した。 ・使用教材 講師作成のスライドの上映と配布。 ・進め方の留意事項 組織について俯瞰する視点を強調すると同時に、受講者にとって身近な事例を取り上げることで、受講者の視野を広げながら自分自身のこととしてミドルリーダーとしての役割を考えることができるように配慮する。 ・その他 講義の最後に午後の SWOT 分析及び「Challenge to do List」作成の指示をしておくことで、講義と演習の連続性を意識させることが大切である。
演習	1 時間	勤務校を俯瞰的にとらえ、改善に向けた「仮説形成」を行う。	・内容 受講者各自が、SWOT 分析及び「Challenge to do List」作成を行う。 ・実施形態 一人 1 台の PC がある県総合学校教育センターの情報室 2 部屋で、各自が作業を行った。それぞれの会場に

			教職大学院の教員 2 名がつき，作業の進め方について支援した。 ・使用教材 SWOT 分析及び「Challenge to do List」のワークシート（各自の PC からアクセス）。各自持参の勤務校資料。 ・進め方の留意事項 作業が進みにくい受講者には，教職大学院教員が声をかけ，取組を支援した。SWOT の入力順や領域による分量の偏りなどから，受講者の関心や意識が見えるケースもあるので，そうした認知も促した。 ・その他 各自が作成したワークシートを，勤務校に持ち帰って活用できるよう，受講者には記録用の CD を配布した。
協議	1 時間	各自が形成した仮説について共有し協議することを通し，その実現の可能性を高める。	・内容 作成した SWOT 分析及び「Challenge to do List」を踏まえ，勤務校で取り組めるアイデアを協議した。 ・実施形態 校種ごとに分かれた分科会会場で，4～5 名のグループに分かれて協議した上で，各グループから発表を行った。分科会全体の進行は，教職大学院教員が行い，各グループの協議において，教職大学院の現職教員院生が司会進行を務め，議論を活性化させるように努めた。 ・使用教材 各自が作成した SWOT 分析及び「Challenge to do List」を使用（協議途中に，全員分をまとめた冊子を配布）。 ・進め方の留意事項 協議に際しては，勤務校によって置かれた環境や課題が異なるため，その部分の説明に時間を取られると，何にどう取り組むかの部分についての協議が薄くなってしまう。進行者や各グループ司会は，時間配分に留意しつつ，議論の活性化に努める必要がある。 ・その他 特になし

○実施上の留意事項

(1) 受講者の属性への配慮

受講者の年齢や各学校組織内での役割について認識することは、研修の充実という点から、不可欠であった。今回の受講者 32 名の平均年齢は 43～44 歳であったが、校種や地域によって多様性があった。小中は比較的若く、高校では 50 歳代の指導主事経験者も参加していた。このため、すべての受講者にとって共通の軸となるよう、講義の冒頭では、次期学習指導要領が小学校・中学校・高校とどのように進行していくか、各学校段階でどの時期にどのようなことが求められるのかを意識させることで、広い視野に立って、普段の学校改善に向かうためのミドルリーダーの役割を自覚でき、自校の課題解決のための仮説設定への意識を高める様に心掛けた。

(2) 県総合学校教育センターとのプログラムのすり合わせ

県総合学校教育センターが行う「ミドルリーダー研修講座」の一部を教職大学院が担う形であるため、前後のプログラムを担い、かつ、会場となる県総合学校教育センター指導主事と教職大学院によるプログラムの詳細や連続性についての打ち合わせは重要であった。あらかじめ十分な打ち合わせを行っていたため、教職大学院のプログラムから、その後のセンター担当部分までを、受講者は一体化した研修として受け止めていた。

○研修の評価方法，評価結果

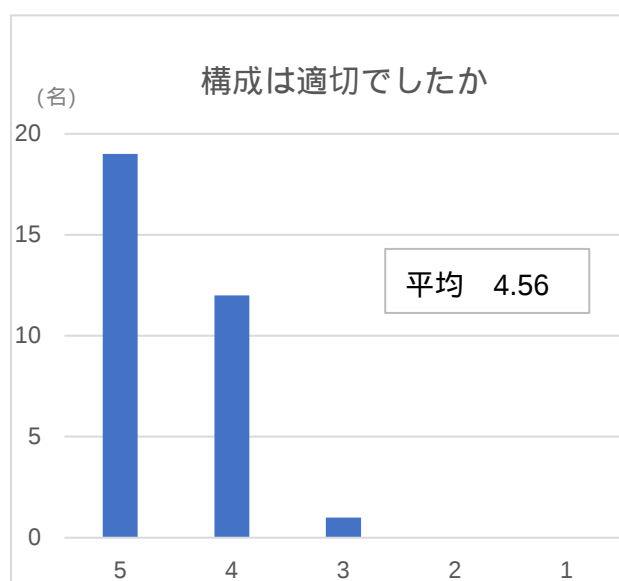
8 月 16 日の「ミドルリーダー研修講座」についての受講者アンケートを参照し、協議会の中で研修プログラムの評価を行った。

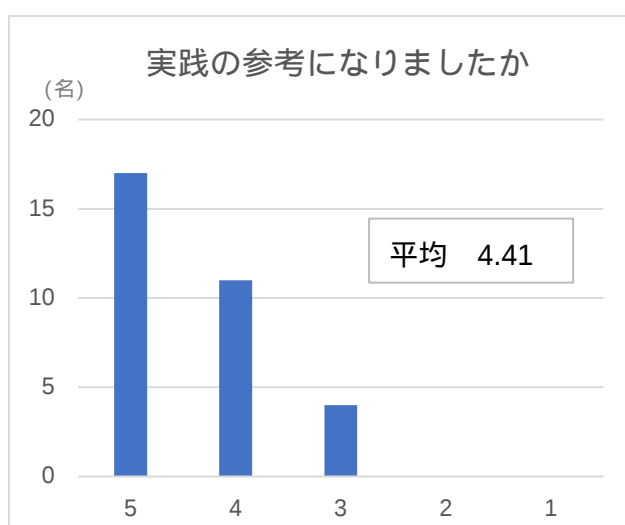
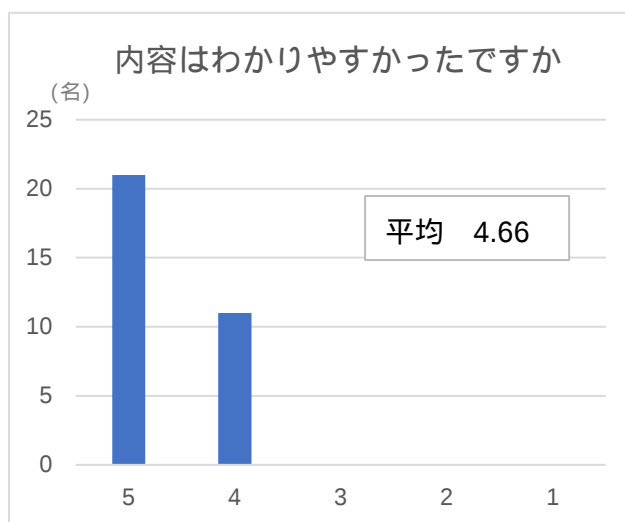
(1) 受講者アンケートの概要

受講者 32 名を対象として当日実施したアンケートの集計結果は次の通りである。

講座全体についての 5 段階評価

(5：大変そう思う，4：そう思う，3：ややそう思う，
2：あまりそう思わない，1：そう思わない)

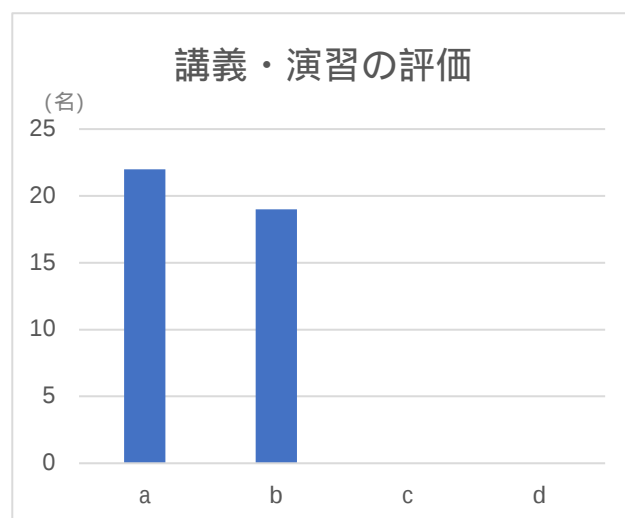




N=32
全員回答。

前期の講義・演習「組織力向上と学校課題の解決にむけて」の評価

(a: 大変有意義だった, b: 概ね有意義だった,
c: あまり意義が感じられなかった, d: 意義が感じられなかった)



N=31
1名未記入。

自由記述の内容

(全体)

- ・ 自分の学校の中で年齢ではかなり下であり、これまではミドルリーダーという意識は少なかったが、講義・演習を通して、全体を俯瞰することの大切さ、具体的な行動の仕方を学ぶことができました。
- ・ 毎日をたんと過ごしていた自分を反省した。ミドルリーダーとしての自覚をもち、イノベーションを展開していきたいと思う。
- ・ ミドルリーダーとして「小さな取組でもよいので展開してみる」ことの大切さを学んだ。

(講演)

- ・ ロールモデルの話が具体的でわかりやすかったです。
- ・ ロールモデルという言葉を知り、そのわかりやすい有効性について、さまざまな話を聴くことができてよかったです。
- ・ ロールモデルとして自分の生き方の手本となる人を複数見つけること、これから参考にしていきたい。
- ・ ミドルリーダーとして組織を俯瞰する目を持っている人は、組織を構成している一人一人の個性や特性も把握できているのだと思いました。
- ・ やるべきなのはわかっているがやりたくない状況は学校現場ではよくあるので、いかにやってもらおうか考えていく必要性を感じた。
- ・ 特にロールモデルを一人に絞り込むべきではないとの言葉は、とても大切だと感じました。
- ・ 「つなぎ役」として生かしたいと思います。

(演習)

- ・ SWOT 分析による協議では、課題解決に向けての取組について他校の先生方と協議し、自分の今後の取組について大変参考になった。
- ・ わが校の SWOT 分析をしてみて、今まで考えたことのない視点で、学校でできることを考えてみた。学校の組織力向上のために自分にできることを改めて考えるよい機会になった。
- ・ SWOT の視点で、自校を客観的に捉える、ということも、普段は学級のことのみを見ているので、全体を見るよい機会となった。
- ・ 勤務 7 年目となり「これまで通り」という気持ちでやり過ごすこともあったが、客観的に自校の現状を見ることの大切さに気付くことができた。
- ・ SWOT 分析については、研修したことを現場に生かすという視点で、大変効果的であると感じた。
- ・ 同じような立場の先生方と話すのは、やはり楽しく、ためになった。

(教職大学院の講義・演習＋県総合学校教育センター担当の講義内容)

- ・ 何となくやりにくいと感じていた部分に、きちんと原因があることに気づき、それを取り除くためにどのようなことをすればよいかを考えることは、大切だと感じました。

- ・ 自分が 何がしたいかということがクリアになった。ただ、この自分がしたいことが本当に必要なことなのか、他の先生がたにとっては余計なことになっていないかは、きちんと確認しながらやれるならやっていきたい。
- ・ 自分の学校について改めて客観的に見つめることができ、また、各学校の取組も参考にしながら、今後の取組を考えるよい機会となった。
- ・ 具体的に考えたり、他の先生の話をしきくことで、2 学期にすぐにでも取り組むことができそうなものもあったので、すぐにでも実践していきたいと感じた。
- ・ さまざまな学校の抱える課題と、それに対する先生方の取組が参考になりました。
- ・ 他校と強み・弱みを共有したところ、意外と共通点が多く、一緒に解決策を考えることができたので、有意義な時間だったと思います。
- ・ 他校の SWOT 分析の発表をしきくことができ、参考になった。特別支援学校では、だいたいの学校が会議を減らしてほしいとの意見が出ていたが、ある高校からはもっと会議を増やしてほしいとの意見もあり、学校によりいろいろな環境があることが分かった。
- ・ 互いに To do list を発表したり、相談するのはいいと思います。話し合う時間も短いし、立場も規模も違うので、今回の内容には適さないと思います。
- ・ To do list を改めて具体化することで、やるべきことについてのある程度の見通しがもてた。それと同時に少し不安も感じた。まずはできることからコツコツやるのが後々何かしらの成果につながるのではないかと感じた。
- ・ こうしてプランを具体的にシートに書いてみると、やるべきことが明確になり、突き詰めていけるなと感じました。大きな収穫でした。
- ・ 何を誰がいつからどのように実践していくかを考えたことにより、「絵に描いた餅」になることなく、必ず実践しなければならなくなったのがよかった。
- ・ さまざまな障害や協力してほしい人が見えてきました。

(2) ミドルリーダー養成研修プログラム開発協議会におけるミドルリーダー研修の評価

- ・ 全体としては、受講者アンケートの結果からも、肯定的評価が多かった。全体を俯瞰し、できることに取り組んで学校改善に資するミドルリーダー、という立場を改めて認識させる効果のある研修となっていたのではないかな。
- ・ 主に協議の部分ではわずかだが厳しい意見もあったので、そこについては今後の改善を考えていく必要がある。参加してくる時点での受講者のモチベーションや、それぞれの校内での立場の違い、年齢の違いなどから、協議がうまく深まらなかった点をどうするか。参加者の状況に配慮した展開が必要だろう。
- ・ 小学校分科会のように、出てきたアイデアを分類整理して板書して、深めていくような展開があるといいのかもしれない。
- ・ 今回の研修に参加していただいた方が、このあと数か月、小さいさざ波、展開でいいので、この研修で学んだことを活かしてそれぞれの学校でどんなことをしていくのか、あるいは、自分自身が変わっていくのかを、見たい、見守りたい気持ちが多い。来年度

は、8月と12月の両方を定点で見るようなことが、次の形ではないか。理想としては、刺激を加えるだけではなくて、実際に経過を観察し、どういう風にして次につなげていくか、循環させていくかが重要だと思っている。

- ・ 演習後に、現職教員院生にリフレクションさせたところ、現職教員院生は普段からストレートマスターの院生も交えてグループ・ディスカッションなどの演習を行っていて、その中でストレートマスターの意見を引き出そうとする経験を積み重ねていたため、初めて出会う人たちの中でも積極的に発言をしたり、時には司会をしたりといったことができていたと言っていた。また、教職大学院の授業の中で学んだ知識から情報を提供し、肯定的反応をもらうことができたという現職教員院生もいた。彼らが現場に戻った時に、仲間に伝えられる言葉を持つことが大切だと伝えてきたので、今回の経験は現職教員院生にとっても大きな意味があった。

○ 研修実施上の課題

作成された「Challenge to do List」(仮説設定)には、ミドルリーダーの立場でやれるもの・やれないものが混在していた。ミドルリーダーという立場では、管理職による検討を待たなければならず、大きなことはできない場合もある。しかし、小さなことで挑戦できるものも多くあると考えられる。小さいことでも List として挙げられるようにするためには、自校の強み、課題を的確に捉えた SWOT 分析が必須であり、学校全体を見渡す教師の力が必要となる。仮説設定の基礎となる、事実の収集とその分析に関わる力をどう伸ばしていくのが、課題である。

また、List 作成後の協議においては、アイデアを発表し羅列するだけで、協議が深まらない分科会もみられた。各分科会に入った教職大学院の教員が、発表されたアイデアをその場で分類しながら板書し考察するなど、受講者の理解を深め協議内容の深まりにつながる工夫をしていくことが、今後の検討課題として挙げられた。

連携による研修についての考察

本学教職大学院は4月に開校し、県教育委員会と連携して事業を行うことそのものが緒に就いたばかりある。したがって、両機関の担当者同士の連携を密に取れる体制づくりに留意する必要があった。特に本学は県庁所在地にないため、これまで県教育委員会との連携が恒常的に取れていないのが実状であったため、本事業はこうしたことを解消する意味でも有意義なものとなった。

「開発の目的・方法・組織」の「2 開発の方法」でも触れたように、本プロジェクトの遂行においては、「ミドルリーダー養成研修プログラム開発協議会」が重要な意味を持ち、ミドルリーダー養成のための活発な意見交換が、協議会を舞台に、県教育庁学校教育課指導主事、県総合学校教育センターの指導主事、本学教職大学院の教員の3者によって行われたことは、画期的であった。このような状態をつくるために、協議会では必ず県教育庁と県総合学校教育センター両機関から必ず指導主事が出席できるように日程調整を行った。また、連携体制を強化していく上で、県教育庁及び県総合学校教育センターでの勤務経験のある実務家教員の存在を最大限に活

かした。

本プロジェクトは、ミドルリーダー養成研修プログラム開発だけでなく、県教育委員会と教職大学院が連携して、青森県全体のミドルリーダー層の教員の育成に努めていくのだという共通認識の醸成に大きく寄与した。協議会においては、県総合学校教育センターで行うミドルリーダー研修講座も、県教育庁で行う中核教員研修も、センター研究員の研究も、県教育委員会から派遣される教職大学院現職教員院生の教育研究も、いずれも青森県のミドルリーダー層の教員の育成を意図したものとして整理され、今後の連携の充実についても共通の方向性が認識された。こうした本事業での取組が、2月の教職大学院開設フォーラムへの多数の県教育関係者の参加につながり、その場で教職大学院の果たすべき役割と「学び続ける教員像」が確認された意義は大きいものと思われる。

来年度については、8月に行われる第1回だけでなく、12月の第2回のミドルリーダー研修講座についても、教職大学院として関わる方向になっている。今年度の研修実施後の検討を踏まえて、第1回から第2回に向けて、受講者の勤務校における事実の収集とその分析に関わる力をどう伸ばしていくのか、Challenge to do Listで挙げたアイデアを実行可能なものへと深めるためにどうしたらいいのか、アイデアを勤務校で実施した後の省察をどう進めるか、などの課題の解決に向けて、県教育委員会と協議しながらプログラムの改善を進める予定である。

その他

[キーワード] ミドルリーダー養成，

3者（県教育庁，県総合学校教育センター，教職大学院）連携，
仮説設定，ロールモデル，SWOT分析，Challenge to do List

[人数規模] C. 40人（希望者2人，推薦者30人，教職大学現職教員院生8人）

[研修日数(回数)] A. 1日以内

（県総合学校教育センター「ミドルリーダー研修講座」の一部，午前・午後）

【問い合わせ先】

国立大学法人弘前大学

教育学研究科教職実践専攻（教職大学院） 教授 中野 博之

〒036-8186 青森県弘前市文京町1番地

TEL 0172-39-3353 hinakano@hirosaki-u.ac.jp

青森県教育委員会

青森県教育庁学校教育課 小中学校指導グループ総括副参事 傳法 公彦（でんぼう きみひこ）

〒030-8540 青森県青森市新町 2-3-1

TEL 017-734-9895 kimihiko_dembo@pref.aomori.lg.jp