

(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

(A 教職大学院等研修プログラム開発事業)

報告書

プログラム名	ライフステージに応じた教員研修プログラムの共同開発 — 教職大学院と教育委員会の連携・協働を通じた教員研修プログラムの開発 —
プログラムの特徴	<p>(1)三重大学教職大学院のカリキュラムの特徴である「地域の教育課題の発見・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講座（授業）を、教職大学院と三重県総合教育センターとの連携・協働を通じて開発・洗練すること。</p> <p>(2)教職大学院において開講される授業（特に選択科目）の内容を、ライフステージに応じた教員研修に対応した内容へと再構成・洗練すること。</p> <p>(3) 教職大学院の学部新卒学生が授業の一環として初任者研修（個別選択研修）を受講することで、教員採用後の初任者研修を一部免除するというインセンティブを付与すること。</p>

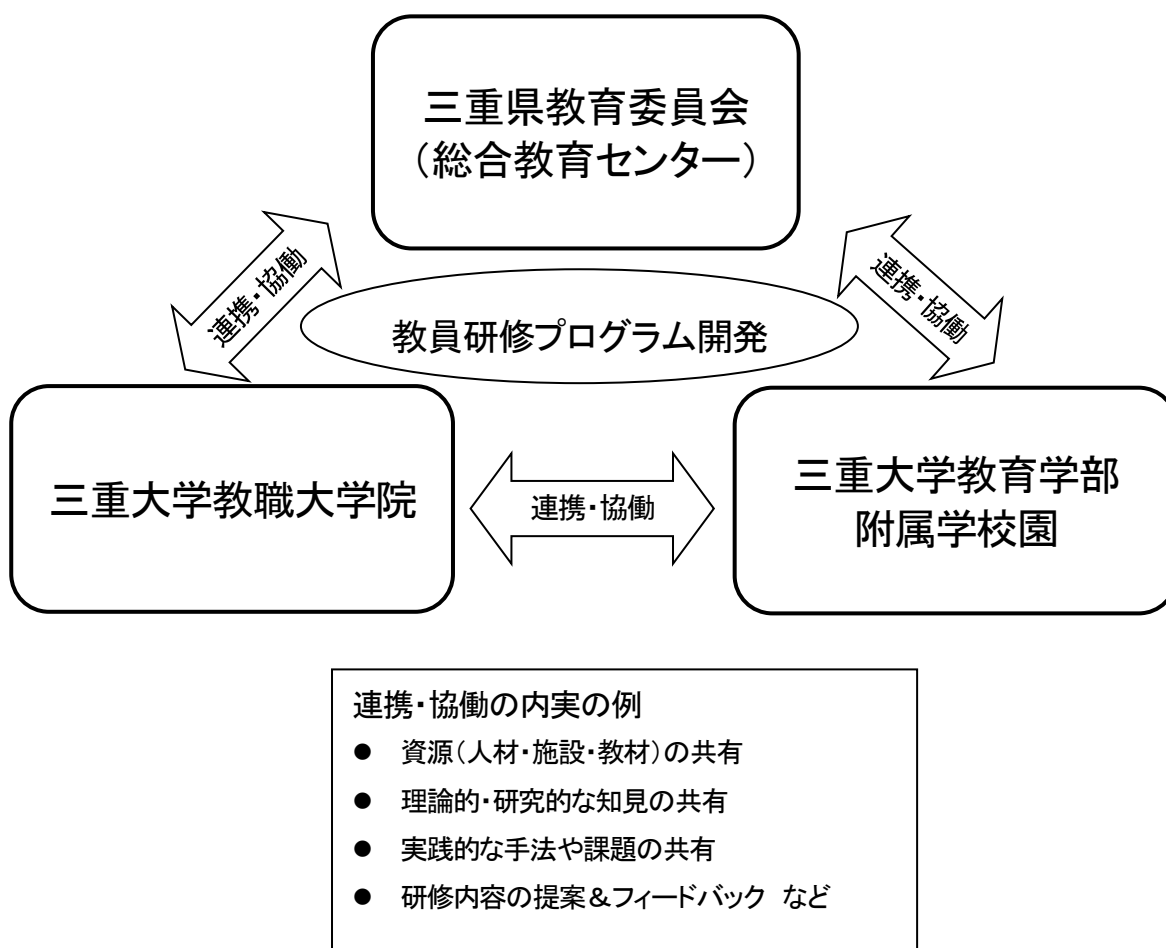
平成 31 年 3 月

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

三重大学教職大学院のカリキュラムは、三重県における「地域の教育課題の発見・解決」を中核（コア）科目として設定したものであり、この科目は「三重県教育ビジョン」を踏まえて構築されている。今回の申請に先立つ平成 29 年度には、三重大学教職大学院と三重県教育委員会との連携・協働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）で開講される初任者研修・2～3 年次研修の一部を、教職大学院の専任教員が担当した。その背景にあったのは、①教職大学院の学部新卒学生が授業の一環としてそれら初任者研修を受講することで、教員採用後の初任者研修の一部免除を実現すること、②ライフステージに応じた教員研修を開発するための基礎的な手がかりを得ることであった。平成 30 年度は、こうした背景の中で実施された初任者研修・教職 2～3 年次研修実施の成果を発展的に継承し、教職大学院とセンターとの連携・協働を通じて、教員のライフステージに応じた新たな三重県の教員研修プログラムの開発と充実に貢献することを目的とする。なお、本研修プログラムにおける連携・協働の理念モデルは、以下のとおりである。



I 開発の目的・方法・組織

1. 開発目的

本研修プログラムは、平成 29 年度の「教職大学院連携講座」の成果を発展的に継承し、教職大学院とセンターとの連携・協働を通じて、三重県におけるライフステージに応じた教員の資質向上を目指す新たな研修プログラムの開発と充実に貢献することを目的とする。平成 29 年度に実施した研修プログラムとの違いは、教職大学院の専任教員全員（みなし専任を除く）が教員研修の企画・開発・実施に携わること、そして研修の対象者を若手教員（初任者・2～3年次経験者）だけでなく、ミドルリーダー（指導教諭）や管理職（校長）へと拡大・発展させることにある。

本研修プログラムの開発に先立つ平成29年度には、連携・協働の具体的な形として、センターで開講される初任者研修・2～3年次研修の一部を、教職大学院の専任教員が担当した。これらの初任者研修・教職2～3年次研修の実施に対する各研修講座の終了後の受講者アンケートの評価結果は極めて高いものであった。本講座を参観したセンターの担当者からは、初任者にとって「具体的な対応策を学ぶ絶好の機会」であり、「有意義な時間」となったこと、そして「学びへの意欲や『学び続ける教員』としての意識の高まりを感じることができた」といった評価を受けるとともに、次年度は初任者や教職2～3年次の教員以外を対象とした講座の開設を希望するという要望があった。

以上のような背景から、平成 30 年度には、三重大学教職大学院と三重県教育委員会との連携・協働の一つの形として、三重県教育委員会が行う初任者研修のなかに、教職大学院の授業の一部を研修として取り込み、「三重大学教職大学院連携講座」として運用することとし、本年度はそれを拡大・発展させる研修プログラムを開発することにした。それぞれの研修テーマは、実践的であるだけでなく、理論的な視座や教育研究の知見を踏まえた特徴的で意欲的な授業設計であるため、教職大学院の基本理念である「理論と実践の往還」の実現を目指した研修が実施されることで、研修対象者たちの資質向上の実現および受講後の実践活動に対してポジティブな効果を持つと考えた。

2. 開発の方法

「三重大学教職大学院連携講座」を担当するのは、三重大学教職大学院の専任教員である。それぞれの教員が、教職大学院において担当する授業との関連のもとに、連携講座における研修内容を考案した。センターで実施される初任者研修には、校外研修が 17 日あり、その内訳は、一斉研修 10 日と選択研修 7 日である。このうち、選択研修は、異校種連携研修 1 日、ネット DE 研修 2 日、個別研修 4 日で構成される。「三重大学教職大学院連携講座」は、この個別研修のなかのオプションとして計画されるものである。

3. 開発組織

本研修プログラムは、次の表に示す構成員により事業を進めてきた。大学側からは、教職大学院の専任教員が中心となって、研修を担当した。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	三重大学大学院教育学研究科 ・教授	森脇 健夫	研修プログラム開発企画，教職大学院側総括責任者，実施担当，研修プログラムの評価	教職実践高度化 専攻専任教員
2	三重大学大学院教育学研究科 ・准教授	織田 泰幸	研修プログラム開発企画，教職大学院側担当リーダー，実施担当	同上
3	三重大学大学院教育学研究科 ・教授	須曾野 仁志	研修プログラム開発企画，実施担当	同上
4	三重大学大学院教育学研究科 ・教授	瀬戸 健一	研修プログラム開発企画，実施担当	同上
5	三重大学大学院教育学研究科 ・准教授	天野 智裕	研修プログラム開発企画，実施担当	同上
6	三重大学大学院教育学研究科 ・准教授	飛岡 美穂	研修プログラム開発企画，実施担当	同上
7	三重大学大学院教育学研究科 ・特任講師	笹屋 孝允	研修プログラム開発企画，実施担当	同上
8	三重大学大学院教育学研究科 ・特任講師	園部 友里恵	研修プログラム開発企画，実施担当	同上
9	三重大学大学院教育学研究科 ・特任教授	田邊 正明	研修プログラム開発企画，実施担当	同上
10	三重大学大学院教育学研究科 ・特任教授	市川 則文	研修プログラム開発企画，実施担当	同上
11	三重大学学術情報部 社会連携チーム	加藤 百合香	契約事務担当・窓口	
12	三重大学財務部 契約チーム	荘司 春菜	経理事務担当	
13	三重大学教育学部チーム	大場 菜穂子	学部事務担当	
14	三重県教育委員会事務局 ・研修推進課課長	小松 貞則	研修プログラムの企画・運営	
15	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. 研修の実際

本研修プログラムの対象者は、①三重県教育職員のうち初任者（約 400 人）、教職経験 2～3 年次の教諭（約 650 人）、第 3・第 4 ステージ（教職経験 11 年次以降）の教諭（約 30 人）、指導教諭（約 70 人）、新任校長（約 100 人）（ただし本研修プログラムの対象となる講座は選択講習や希望講習が含まれるため、受講人数は研修課題によって異なる。）、および②教職大学院に在籍する学部新卒学生（5～10 名程度）である。研修のテーマに応じて内容や方法は異なるが、基本的にはグループによる PBL 方式を採用する。具体的には、研修対象者をグループに分け、1 グループ 4 名の演習形式で、教員や学校の具体的な問題の発見および解決を意識した体験型の研修を進めた。

本研修プログラムの具体的な実施時期、テーマ、および各講座の目的（研修概要）は、以下の表のとおりである。

時期等	研修テーマ（担当）	目的（研修概要）
2018 年 5 月 8 日 (火)	第 1 回新任校長研修： 「授業改善に向けた 校長のリーダーシッ プについて」（森脇健 夫）	授業改善を目指して、校長が①学校のビジョンとロードマップの策定と共有、②授業改善の必要性と方向性の提案、③研修企画の活性化、④日常的な授業参観と指導支援をするための方法を習得する。特に④と関わる授業の観方とコメントの方法について、実際の活動を通して身につける。
2018 年 6 月 15 日 (金)	教職 2～3 年次教員 のための授業力アッ プ研修：「授業研究を 通した教師の専門性 の開発」（笹屋孝允）	授業研究を通して教員としての専門性を伸長させることを目的とする。具体的には、授業研究の意義についての理解を深めながら、授業研究と日々の教育実践とをどのように関連づけるのか、ミドルリーダー・スクールリーダーとなった際に校内研修体制をどのように構成するのかについて検討し、これまでの教職経験を省察するとともに将来への展望を持つ。
2018 年 8 月 1 日(水)	学校マネジメントミ ドルリーダー育成研 修：「チームのリーダ ーになるために」（市 川則文）	主幹教諭・指導教諭等の法的位置づけを理解し、やる気を引き出す AI(Appreciative Inquiry)の発想等からチームづくりの留意点を学び、ミドルリーダーとしての資質・能力の向上を目的とする。
2018 年 8 月 7 日 (火)	初任者研修のうち個 別研修：「学校現場の コミュニケーション を振り返る」（園部友 里恵）	表現的な営みとしての教育実践として注目されている演劇知・身体知の理解およびワークショップを通じたコミュニケーション能力の向上を目的とする。具体的には、学習者の思考と表現、そのプロセスの作成といった課題の検討。アクティブ・ラーニングの手法を活用したワークショップによりコミュニケーション能力を高める。

2018年 8月9日 (木)	初任者研修のうち個別研修：「参加型アクティブラーニングとICT学習利用」(須曾野仁志)	情報通信技術 (ICT, 情報機器やネットワーク等) を活用した学習の進め方や, ICT の活用を通じて学習者に支援方策についての理解を深めることを目的とする。具体的には, アクティブラーニングの導入・展開・評価に関する理解, 学習者が主体的に学ぶ学力につながるプレゼンテーション, 学習者主体の参加型・発信型学習をどう実現・支援するかについて知る。
2018年 8月10日 (金)	初任者研修のうち個別研修：「生徒理解を大切にした生徒指導のあり方」(田邊正明)	生徒理解を大切にした生徒指導の基本的事項についての理解を深める。具体的には, 児童生徒の心を掴み適切な対応をする, あるいは保護者を協力者にする対応を学び, カウンセリング技法を習得し, 現在抱える初任者自身の自己課題を明確にして見つめ直し, 明日からの生徒指導に活かす。
2018年 8月29日 (水)	指導教諭研修：「授業づくりの基礎・基本」(森脇健夫)	初任期教師の授業指導について, 初任期教師の強みや弱みを意識しながら, どのような指導支援が効果的であるかについて学ぶ。
2018年 11月13日 (火)	初任者研修 (個別研修)「附属学校訪問」: (森脇健夫)	授業参観や研究協議を通して, 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ことを目的とする。具体的には, 附属小学校における授業参観前のオリエンテーションの中で, 初任者教員が抱える悩みや課題, 授業を見る視点や授業改善において大切なポイント, 事後協議における視点について, 具体的な事例を交えながら紹介・検討する。
2018年 12月18日 (火)	初任者研修のうち個別研修：「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)	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目的とする。具体的には, 教職独自の特性の理解, 授業から学ぶ, 子どもを育む, 学級の荒れを立て直す, 同僚や管理職から支援を受けるといったテーマに即した知識, 先人の授業づくり, 学級づくりに関する実践的なスキルを修得する。
通年	初任者研修等校外研修の授業実践研修 公開授業の助言 (①天野智裕, ②飛岡美穂)	①教職経験の異なる教員 (初任・6年次・経験11年次の教員【教諭・養護教諭・栄養教諭等】) が校種別・教科別に研修班を構成し, 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り, 授業力の向上をめざす。 ②教職経験の異なる教員 (初任・6年次・経験11年次の教員【教諭・養護教諭・栄養教諭等】) が校種別・教科別に研修班を構成し, 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り, 授業力の向上をめざす。

2. 研修の評価方法, 評価結果

本研修プログラムの評価は、①受講者からの研修講習アンケート結果（資料 1-⑦を参照）、②講習担当者の自己評価（次節の 3. 成果を参照）、③センターからの評価をもとに実施した。

①のアンケート結果を見ると、内容についての受講者からの評価は全般的に高かった。また③と関わっては、本講座を参観したセンターの担当者からは、初任者にとって「全講座ともワークショップを通して具体的かつ実践的に学ぶことができる機会となった」、「学びへの意欲の高まりや『学び続ける教員』としての意識の高まりを感じることができた」「自身が教師としてどう在るか（そしてどう在り続けるのか）について考えるいい機会になった」といった評価を受けた。

3. 研修プログラムの成果

大学における評価

本研修プログラムの成果は、①教員研修プログラムが三重大学教職大学院とセンターとの共同事業として企画・運営され、ライフステージに応じた教員研修の充実のための基礎が確立されたこと、②教員研修においてニーズの高い、コミュニケーション能力の向上、ICT 活用能力の育成、主体的・対話的で深い学びの実現、組織的な生徒指導体制の構築、ミドルリーダーの育成のための新たな講座が開発されたこと、③若手教員向け（「初任者研修」「教職 2～3 年次教員のための授業力アップ研修」）だけでなく指導教諭や新任校長へと対象を拡張できたこと、④本講座を受講した教職大学院の学部新卒学生が、三重県の教員となった際の初任者研修の一部免除に向けた制度が整備されたこと、⑤三重大学教職大学院と三重県教育委員会との連携・協働を通じて信頼関係がより強固になったこと、にあると考えている。とりわけ、④のような教職大学院の学生に対するインセンティブと連動した連携講座の実現は、おそらく他の教職大学院においてはあまり例のないものであり、三重大学教職大学院からすれば、三重県教育委員会との連携・協働の具体的な好事例として位置づけられるものと考えている。

アンケートにおける受講者からの評価の全般的な高さは、教職大学院の専任教員が、学校現場において実際に役立つ魅力的な内容を構成し、現在の教師のライフステージの課題にマッチした方法を工夫した成果が表れていると思われる。教職大学院では「理論と実践の往還」が課題であるが、この数年間の取り組みを通じて、学校現場で通用するコンテンツ(内容)とメソッド(方法)のリソースを蓄えつつある。三重県の現職教育の一端を教職大学院が担う体制が整いつつあると言ってよい。

ただし、今後、より質の高い研修講座の開発のためには、いくつかの改善すべき課題もあると思われる。今回の連携講座の実施を通じて明らかになった講座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つつ、三重県教育委員会との連携をさらに強化しながら、「理論と実践の往還」を実現するより質の高い講座の開発に努力する必要がある。

研修担当者のコメント

以下では、研修を担当した教職大学院の専任教員からの自己評価コメントを掲載する。

【第1回 新任校長研修】

「授業改善に向けた校長のリーダーシップについて」（担当：森脇健夫）

授業改善の方策としての「めあて」「ふりかえり」について、その目的と機能を押さえたうえで、三重県における「めあて」「ふりかえり」の現状と課題を明らかにした。また、後半では、グループに分かれて、小学校・中学校における実際の授業を紹介し、「めあて」の文言を考案するという活動を行った。

本研修の成果の1点目は、「めあて」の機能と意味を今一度確認できたことである。全国学力学習状況調査において三重県の校長の授業見回り回数は、近年増加傾向にあり、全国平均を上回っているが、その内実は「めあて」の可視化のチェックにとどまっていたと思われる。2点目は、実際に「めあて」づくりをすることによって、活動を通して、「めあて」の具体的な作成の仕方を学べたことである。3点目は、グループ活動を行うことによって、新任校長どうしが協働の体験をし、またグループごとの成果を共有することによって、授業づくり、「めあて」づくりの協働性を体験できたことである（このことは学校での教師間の協働のモデルになると考えられる）。

本研修の課題の1点目は、ワークショップの時間的なコーディネートが必ずしもうまくいかず、活動が中途半端になったことである。例えば、「めあて」の文言としての「知る」と「わかる」の違いをきちんと押さえられず消化不良だった、という感想がみられた。課題の2点目は、「めあて」に対応する「ふりかえり」の問題を扱えなかったことである。ある意味では、「ふりかえり」は「めあて」よりも重要な活動であるため、次回は「ふりかえり」も含めてワークショップとして行いたい。

【教職2～3年次教員のための授業力アップ研修】

「授業研究を通じた教師の専門性の開発」（担当：笹屋孝允）

成果

- ・ 教師としての成長、授業力の向上に欠かせない研究授業において、参観者の立場としてどのように公開授業を見学したらよいのか、その見方を養うことを目標目的とした研修であった。受講者のアンケート内容から、その目標がおおむね達成されたと考えられる。
- ・ 県内の小学校における授業映像記録を活用した。県内の優れた教育実践例を受講者全員で共有することができたのみならず、その実践がどのような点で素晴らしいのか、その観点を考え合うことができた。
- ・ 三重県教育委員会が策定した「校長及び教員としての資質能力の向上に関する指標」と関連付けた講座となるよう、県教委の研修主事と講座内容の打ち合わせをあらかじめ行った。教職大学院と教育委員会とが連携した研修講座の計画方法について1つのあり方を提示することができた。

課題

- ・ 継続性に乏しいことが依然として課題である。継続することでこの研修講座の効果がさらに大きくなることが予想される。通年にわたる複数回の講座として設定することが今後の課題となる。この課題に応えるため、教職大学院と教育委員会との連携体制を強化し、継続的な研修プログラムを構築していくことが課題である。

【学校マネジメントミドルリーダー育成研修】

「チームのリーダーになるために一チームづくりのポイント」(担当:市川則文)

今回の研修を実施するうえで配慮したことは、次の点である。①講義ばかりにはせず、グループ討議・演習を入れること。しかも、学校種などを異なるグループ編成にすること。②その時に、受講生が自分の実践や課題の交流ではなく、ある課題をグループ討議・ホワイトボードでのグループ発表・全体交流をすること。③受講生が、学校改善には、PDCAサイクル以外にも多様なもの(例:「AIモデル」「経験学習サイクル」)があり、学校の実情で最も効果的な手段を選ぶことを学ぶこと、などである。

①に関しては、県センターの担当者の配慮で原則4~5人グループとした。②に関しては、学校で発生する課題をたくさん上げ、4種類に分類させて解決方法の違いがあることなどをグループ討議等で確認した。学校改善が進まない理由もグループ討議したり、集会での騒々しい状況をどう改善するか等の事例検討を行ったりした。③に関しては、いくつかの改善サイクルのあることやサーバントリーダーシップの考え方なども説明した。

受講生の感想をみると、「納得するところがたくさんあった」などがあり、多くの受講生には好評であったようである。特に自由記述では、「自分自身がまずポジティブに、ものごとを考えて取り組むこと」「AIモデルのように、やることを明確にして、ポジティブな感情を湧き立たせること」という大切さを学んだ」といった、ポジティブに取り組む重要性に気づいたことの記述がいくつかある。

また、「ゴールを明確化され、やる気が出てこそ人は動くということがわかっていたようで意識していなかった」・「全教員が「何のために何をしているのかわからない」という状況には絶対にしない重要性を教わり、実行したい」・「校長・教頭・主任、各教員との対話を通して、連絡調整を図りながら学校改善に努めたい」など、実際の改善に必要なゴール・改革目的・対話(コミュニケーション)の重要性を再確認し実践への決意がみられた。さらに、「一番大切なのは、マニュアルや手法だけでなく、変えたい、変わりたい情熱にある」というミドルリーダーとしての構えを指摘した受講生も多くいた。

【初任者研修 個別研修の選択講座】(三重大学教職大学院連携講座1)

「学校現場のコミュニケーションを振り返る」(担当:園部友里恵)

本講座のねらいは、「インプロ」のワークショップの体験を通して、日々の教育実践について「コミュニケーション」という視点から振り返ることであった。インプロとは、台本や事前の打ち合わせがなく、相手とのコミュニケーションを手がかりにその場で物語を生み出していく即興演劇のことである。インプロは、その理論や方法論が「ゲーム」として蓄積されていることに特徴があり、演劇経験のない者であっても学びやすいものである。本講座では、特に「言語/非言語コミュニケーション」に焦点を当て、まず参加者自身にインプロのゲームをいくつか体験してもらい、その体験を言語化することで自らの教育実践を振り返るという流れで進めた。

昨年度と同講座の課題として、受講者自身のコミュニケーションの取り方の傾向や癖などについて自ら内省していく時間を確保するのみならず、現場で「すぐに使える」活動を紹介していく必要性を挙げた。今年度より、現場経験の少ない三重大学教職大学院教育実践力開発コースの

院生も受講することから、受講者が現場で活用しやすい活動を中心に行いながら、インプロの考え方について紹介していった。受講者の感想を見ると、実際に使えそうという声を多くいただいたため、この点については成果を上げることができたと考えている。

今後の発展可能性としては、インプロや演劇的手法の教科の授業場面への活用を探究していく研修がある。インプロや演劇的手法は、学級づくりなどへの活用や教師自身のコミュニケーションのとり方について内省を促すのみならず、教科の内容を学ぶための学びの手法としての可能性を秘めている。主要な演劇的手法を紹介しながら、初任者教員とともに授業づくり・模擬授業をしていくような実践的な研修も今後行っていきたい。

【初任者研修 個別研修の選択講座】(三重大学教職大学院連携講座 2)

「参加型アクティブラーニングとICT 学習利用」(担当:須曾野仁志)

教育・学習方法について工夫したことは、一方的な講義型の講習にならないように、ミニプレゼンテーションカード「3s(スリーエス)カード」を使って授業で ICT を利用する上での流行や留意点を3項目にまとめさせたり、それに書いたことを小グループでの交流した。さらに、講習最後には、学んだことを五七五にまとめ発信する活動も取り入れた。

講習時間としては、やはり6時間程度あるとよい講習内容であったが、受講後の感想を読むと「言葉だけでなく、言葉と画像からの方が目と耳から情報を得る方がよい学習につながるので、書画カメラを用いて画像をたくさん示していきたい」、「3S カードがとても印象に残りました。たくさんの情報の中から、必要な情報を選択する力や簡単にまとめる力、プレゼンする力などを付けていけそうだ」、「アナログ→デジタルという話が印象に残っている」「参加型の授業のイメージが少し持てるようになった」、「ARCS モデルを用いて学習意欲の向上や習熟度の向上につなげたい」、「教員が効率的に教えるために ICT を活用するだけでなく、子どもたちが主体的に学ぶためや考えを積極的に発信していくために活用したい」、「ICT 機器をどのように教師側が活用すればいいのかと考えていたが、子どもが使うことで力を付けていくことが、自分の中に抜けていたので、今後そこも意識授業しようと思った」というコメントがあり、こちらが意図したことがよく伝わっていたと思われる。参加者の中には、大学学部時代に教職授業「教育の方法と技術」や「教育工学」に参加した元学生が数人おり、大学で学んだことを現場において、教育工(夫)学を実践している初任教員もいることがわかり、それは大変やりがいを感じることであった。

次年度以降、同じ内容の講習を実施することを考えると、コンピュータ室での実施や、普通教室での情報タブレットの活用を検討していきたい。特に、東紀州プロジェクトで開発したショートムービー作成用 iPad アプリ「くまた」や英語発音学習用 iPad アプリ「レッツ・フォニックス」などの試用を考えたい。

【初任者研修 個別研修の選択講座】(三重大学教職大学院連携講座 3)

「生徒理解を大切にしたい生徒指導について」(担当:田邊正明)

本講座のねらいは、生徒理解を大切にしたい生徒指導の基本的事項についての研修を深めるものである。学校校教育現場で教科指導と同等に大切であると言われる「生徒指導」、とりわけ昨今の児童生徒の多様化複雑化への対応は、ベテラン教師でも困難になってきている。即戦力と

して期待され活躍できる教員となるためのハードルは、初任者には高い。そこで、児童生徒の心を掴み適切な対応をするため、あるいは保護者をクレイマーにしないで協力者にする対応について基本事項を学ぶと共にカウンセリング技法を研修し、現在抱える初任者自身の自己課題を明確にして見つめ直し、明日からの生徒指導に活かせる実践的な研修内容を構成した。

研修の成果としては、研修後、数人の初任者から個別に質問を受けたこと、あるいは、現在抱えている勤務校での「生徒指導関係の課題・問題等」を個別に指導したことである。講師経験やカウンセラー経験のない「いわゆる初任者」にとっては、何から手をつけて何を話したら良いのかも分からない状況で先輩たちの様子を模様眺めしているだけ、と不安の日々を送るアンケート結果が多かった。藁をもすがる気持ちで研修を聞き、自分の成長や反省に繋がる知識・技能を習得する姿勢もアンケートには表れていた。

このような実践的基本研修は、大学教育では通り一遍の講義で終始されるもので、実際、教育現場に出て初めて、体験し実感し、知識や技術習得を求めるものになると思われる。初任者の苦労や困難へのアドバイスは、勤務校の同僚性や初任者を育てる風土にもよるが、来年度以降の初任者研修にも必ず必要なものであると考える。特に演習・実習を伴うこの基本研修は、理論編を短縮しても実践やスキル獲得を強化して継続することが必要と思われる。

【第2回 新任指導教諭研修】

「教員の授業力の向上に向けての指導教諭のなすべきこと」(担当:森脇健夫)

授業を見る観点として重要な「めあて」「ふりかえり」について、特に「めあて」の目的、機能、現状と課題について押さえた。その中で「めあて」の6要件(可視化、自分化、逆算設計、言葉、わくわく感、意味)を説明するとともに、実際に「めあて」づくりをグループワークとして行ってもらった。その後、全体で交流し、評価を行った。

本研修の成果は、第一に「めあて」について可視化を課題に授業づくりが行われてきたが、その内容や質についてはほとんど問われてこなかった現状について、認識を共有するとともに、「めあて」の内容や質を改善することによって、「深い学び」の実現まで見通した授業づくりが可能であることという展望をつくることができたことである。第二に、「めあて」の6要件に即して、実際に「めあて」づくりをグループで行うことにより、またグループ活動の成果を共有することによって、「深い学び」が実現する具体的な方法論を獲得できたことである。

本研修の課題としては、「めあて」に相対する「ふりかえり」について、ワークショップとして実際に行うことができなかった点である。「ふりかえり」は、授業時間中にそのための時間をとることができない状況をどう変えるかが課題であり、かつ自分の学習の到達点と課題を把握する、という難しさがある。この点について、次回はワークショップとして挑戦してみたい。

【初任者研修 個別研修の選択講座】 (附属小学校訪問)

「オリエンテーション 初任者にこれだけは身につけたいこと」 (担当:森脇健夫)

初任者研修のオリエンテーションを行うのは3回目となる。例年のように初任者に対していくつかのメッセージを伝えることと、附属小学校の授業参観としての視点について取り上げている。メッセージとは、初任期の教師の特徴と課題、そして課題解決への展望で

ある。40分という短い時間ながらも、問題を一人で抱え込んでいわゆる「ひきこもり」にならないように、というのが主な主旨である。また附属小学校の授業については、教師の子どもへの反応にたいする応答の場面を見てほしいと言っている。

本研修の成果として、2点挙げることができる。1点目は、教師のライフステージにおける初任期の教師が体験するさまざまなことを意味や課題について明らかにするとともに、もっとも初任期の教師が陥りやすくリスクな状況として「引きこもり」(自分一人で問題を解決しようとしてしまう)状況を指摘し、その打開策を提示したことである。昨年の初任研修のアンケート調査で、数は少ないが、自分の状態をすでに「引きこもり」と自覚している教師がいたこともあって、悩みを人に開示し、協力をあおいでいい(むしろ仰ぐべき)であることを強調した。2点目は、附属小学校の授業参観のオリエンテーションとして、附属の教師が子どもの応答にどう応答をしているか(「二重の応答性」の発揮)を授業観察の視点として持つべきであることを提示した点である。初任期教師が中堅からベテランの教師の授業から学ぶことはいろいろあるが、この点に集中して授業を見ると、また違う世界が開くことを示した。

本研修の課題としては、40分という短い時間のなかに内容を盛り込みすぎたため、消化不良の状態に陥ってしまっているのではないか、という危惧がある。その点については、今後の内容改善の視点として、より焦点化が必要だと感じている。

【初任者研修 個別研修の選択講座】(三重大学教職大学院連携講座4)

「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」(担当:織田泰幸)

今年度は、昨年度に実施した講座の反省を踏まえて内容と方法を開発した。研修では、事前に受講者の学校段階を可能な限りバラバラにして4人1組のグループを組んだうえで、グループごとの議論とワーク、および映像鑑賞を取り入れながら授業を進めた。内容については、昨年度の反省を踏まえて、資料のポイントを整理するとともに、配布資料の精選、映像鑑賞の時間短縮のための工夫を行った。

研修後の受講者アンケートの自由記述には、「とてもためになり、勉強させていただいた。話を聞いているとがんばろうという気持ちが湧いてきた」、「とても理解しやすく、実践したいことがたくさんある授業でした」、「『学び続ける教員』であり続けることの大切さを改めて実感することができた」「教員の世界の狭さを改めて感じた」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。

来年度以降の課題として、以下を挙げておきたい。今回の受講者の感想では、「褒めること」(具体的な褒め方)についての記述が多かった。これは理論的な内容だけでなく、より実践的で具体的な内容を扱ったことの効果が現れたと考えられる。しかし、実際の内容は、それ以外に、チームとしての学校、教師の多忙についても扱っていたことを考えると、それらはあまり初任者教員にとってはあまり参考にならなかったのかもしれない(今回のアンケートではそこまではわからなかった)。来年度は、初任者である受講者たちにとって、より実践的で意義を感じてもらえる内容について、研究や理論と照らし合わせながら構築していく必要がある。そのためには、研修講師である私自身の日頃からの教材研究の成果が問われることになる。

県教委からの評価

教員の資質能力の向上に向けて実施した三重県総合教育センターと三重大学教職大学院との連携講座の成果について記す。なお、受講後のアンケートによる受講者からの感想等については、巻末の資料のページに添付する（資料1-⑦を参照）。

(1) 三重大学教職大学院連携講座について

平成29年度に三重大学教職大学院が新設されたことに伴い、「三重大学教職大学院連携講座」として、4講座を実施することとなった。さらに平成30年3月に策定された「校長及び教員としての資質の向上に関する指標」をふまえた研修計画に基づいて、校長及び教員が教職生活を俯瞰しつつ、自らの職責、経験等に応じて計画的・効果的に資質能力の向上に努めることができるよう研修を実施した。

今年度は講座数を1講座増やし、5講座となった。5講座の内訳は、初任者研修対象者の講座として4講座、教職2～3年次研修対象者の講座として1講座となっており、5講座すべて三重大学教職大学院を会場として実施した。講座の内容については、若手教員が抱えやすい悩みや課題をふまえた講義、演習であり、若手教員にとっては具体的な対応策を学ぶ絶好の機会となった。

そのため、受講者の活用度、満足度も高く、どういった姿勢で日々を送っていくべきかを再確認できたようであり、受講者の感想には「チーム学校として取り組むことを再認識できた」「自分たちがやったワークショップを自分の学校や学級で活かしたい」「学んだ理論をしっかりと理解し実践し、磨いていきたい」など、実践につながる意欲的な内容が多く見られた。

(2) 三重大学附属学校訪問について

森脇教授の講義では、まず本県の若手教員の最大の課題である職場でのコミュニケーションについてお話をいただいた。初任者がわからないことをため込まず、人を頼ることの大切さを具体的かつ丁寧にお話いただいた。受講者からは、「初任期は、『きく』ことで力をつける時期であり、『わからない』と助けを求めることが自分の成長につながり、子どもたちや学校のためになるということがわかった」などの感想があった。

また、ルーブリックの活用による授業づくりや授業参観における参観の視点などを具体的な例を交えながら教えていただいた。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、実りの多い研修となった。

初任者は、「相談できることは有能」という言葉を胸に、周りに支えられていることを実感し、改めて子どもたちと向き合い、明日からの教育実践に取り組んでいこうという前向きな気持ちを得たように感じた。

(3) 授業実践研修について

授業実践研修は、初任・6年次・中堅教諭等資質向上研修Ⅰ（11年次）の教職経験が異なる教員が、校種別教科別の研修班に分かれ、年間をとおして授業研究を中心に、授業改善及び授業力の向上をめざす研修である。研究協議では、6年次や中堅研Ⅰの教員から授業につい

での経験にもとづいた指摘やアドバイスなどが出され、様々な意見が交流される。班ごとに決めたテーマに沿ってそれぞれが授業実践を行うことで、回を重ねるたびに内容を深めている。

今年度は、小学校の社会、中学校の国語の計2班の授業実践研修に対して教職大学院の教員2名の参加を得て、授業参観後に実施した研究協議の中で専門的、理論的な助言を受けることができた。受講者の感想には「教職大学院の先生に助言者として来ていただけるのはありがたい」という感想や、「子どもの姿をもとに具体的に指導していただいた」、「具体から抽象、共有することや認識についてなど課題を考えていく際のキーワードにしていきたい」といったものがあった。受講者間だけでは見いだされなかった視点を獲得ことができ、学びがより深いものとなったと考えられる。

4. 今後の研修実施上の展望と課題

以上の成果を踏まえて、今後の研修実施上の展望と課題を整理する。

県教委から三重大学教職大学院への要望として

(1) 連携講座の回数について

- ・平成31年度は、今年度の講座に加えて、初任者や教職2～3年次の教員以外を対象とした講座についても開設を希望する。
- ・受講希望者が計画的に受講できるよう、4月初旬に、「講座開催日」を決めてほしい。

(2) 連携講座の実施時期について

- ・平成31年度連携講座の開催希望日は、以下のとおりである。
 - ア 4月24日～1月31日の期間(研修を行わない期間8/13～8/16, 1/6～1/7は除く)
 - イ 6月4日, 6月11日, 6月18日, 6月25日, 8月19日, 8月23日, 10月15日, 11月12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)

大学側として

- ・三重大学教職大学院は、三重県教育委員会からの要望を真摯に受け止め、これに応えるための体制を構築し、来年度の研修の充実へ向けた準備を組織的に進めていく。
- ・平成31年度の「三重大学教職大学院連携講座」は、平成30年度の体制を継続するとともに、講座数の増加と対象の拡張(例:『校長及び教員としての資質の向上に関する指標』を踏まえた教員研修プログラムの共同開発)の実現へ向けて、教員のライフステージに応じた様々な講座を担当できるようにするための準備と検討を進める。
- ・各講座は、基本的には毎年同様の内容と方法を採用することになる。そのため、教職大学院の専任教員は、研修のための教材開発と自己研鑽を怠らず、より質の高い魅力的な講座への洗練に努める必要がある。

III 連携による研修についての考察

大学における考察

平成 30 年度の「三重大学教職大学院連携講座」は、「初任者研修」の講座数の増加を実現することができた。また、本研修プログラムを通じて、指導教諭や新任校長を対象とした研修まで担当講座を拡張することができた。今後は、中央教育審議会の答申や有識者会議の報告書にあるように、教職大学院には、「現職教員の再教育」(教育・研修機能)、「大学と教育委員会・学校との連携協働のハブとしての機能」、「大学による地域貢献の主導的役割」、「インセンティブの付与」への要請の高まりを受けて、これらに対応ができる研修の体系化について引き続き検討を進めていく必要があるだろう。

なお、「三重大学教職大学院連携講座」は、現在は三重県教育委員会との連携・協働によるところが大きい。今後は、市町等教育委員会、三重大学教育学部附属学校園、そして教職大学院における長期実習の連携協力校との連携・協働のあり方を模索しながら、三重県の教員の資質・能力の向上に寄与するという大きな使命のもとで、より強固な連携・協働の体制と関係が構築されるよう継続的かつ積極的に検討を進めていく必要がある。

県教委における考察

今年度は、「校長及び教員としての資質の向上に関する指標」をふまえた研修計画に基づいて、研修を実施した。

指標には教職着任時に求められる資質能力、経験年数に応じた各ステージで求められる資質能力について示してある。教職大学院と教育委員会の連携を強化し、研修の機会を充実させることは、教職生活全体を通じた教員の資質能力の向上を支援する機能が拡充することとなる。大学の知見や専門的な視点は理論に裏付けられたものであり、それらを様々な課題を抱える学校現場において直接活かすことは、学校現場のニーズに対応することにつながる。また、教職大学院の教授に授業実践研修で助言者として参加してもらうことで、初任者(指標の第1ステージ)や6年次(第2ステージ)、中堅研I(第3ステージ)の教員の現状や課題を把握してもらうことにもつながる。そのことは教員養成を担う大学側にとって、学生への指導内容に関して非常に参考になるものであると考える。また連携講座を初任者や2～3年次以外の教員に広げていくことで第2ステージ以降の教員の資質向上を進めていけるのではないだろうか。

今後、教職大学院との連携・協働によるさらなる講座構築を期待している。

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 教職 2～3 年
次研修, ライフステージ、「理論と実践の往還」

[人的規模] D. 51 名以上

[研修日数] A. 1 日以内

【担当者連絡先】

●実施者

実施者名	国立大学法人 三重大学 教育学部	
所在地	〒514-8507 三重県津市栗真町屋町 1577	
事務担当者	所属・職名	教育学部チーム総務担当・主任
	氏名（ふりがな）	大場菜穂子（おおばなおこ）
	事務連絡等送付先	〒514-8507 三重県津市栗真町屋町 1577
	TEL/FAX	059-231-9346/059-231-9352
	E-mail	edu-somu@ab.mie-u.ac.jp

●連携機関

連携機関名	三重県教育委員会（総合教育センター）研修推進課	
所在地	〒514-0007 三重県津市大谷町 12 番地	
事務担当者	所属・職名	重県教育委員会事務局 研修推進課・課長
	氏名（ふりがな）	小松 貞則（こまつさだのり）
	事務連絡等送付先	〒514-0007 三重県津市大谷町 12 番地
	TEL	059-226-3556/059-226-3706
	E-mail	kenshu-s@pref.mie.jp