

(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報告書

プログラム名	教職大学院と教育委員会の連携・協働が支え、 受講生自らが創るミドルリーダー養成プログラムの開発
プログラムの特徴	<p>本プログラムは、山口大学教職大学院と山口県教育委員会が連携・協働して実施する自主的・自発的なミドルリーダー養成教員研修講座において、受講生チームに教職大学院教員等のサポートのもとで研修行事の企画・運営等を行わせ、彼らの教員研修開発・運営力を育成しようとしたものである。</p> <p>複雑化、多様化する現代的教育課題や教員年齢階層、教員文化の継続性等への対応から、教員一人一人の指導力向上が求められ、特に、学校に元気と活力を与える生き生きとしたミドルリーダーの養成が急務となっている。</p> <p>中でも、教員の資質能力向上やキャリア形成における教職員研修の役割は大きく、今後のミドルリーダーには、一層実効性高い教員研修を開発・運営する力量や経験が求められている。</p> <p>本プログラムでは、月1回の土曜日開催、通年・連続型の教員研修講座を実施し、講義演習型研修、ミドルリーダー体験型研修、ピア・サポートによる課題解決に向けた探究やネットワーク形成等を行ってきた。受講生自らが、それらの研修行事の構想、企画、運営や評価等に主体的に参画し、関連用務を経験する中で、教員研修の活性化、開発や企画・運営の力量形成に対する意識やスキルも身につけてきている。</p> <p>加えて、教員研修講座の一部を「巡回公開講座型」として実施し、各地域の教育課題をふまえた実践的研修を行うことをとおして、教職大学院が地域における課題解決や教職員研修の活性化に貢献できることも明らかにしてきた。</p> <p>本学は、山口県教育委員会との緊密な連携・協働の中で、多くの教員養成・研修プログラムを共同開発し、質の高い人材育成、教員養成に努めてきた。それらの経験と実績をもとに、ミドルリーダーの資質能力、特に課題解決力、組織的協働力や教員研修開発・運営力等を向上させる高度の教員研修プログラムを開発・提案し、全国各地の教職員研修活性化に貢献したいと考えてきた。</p> <p>本学と山口県教育委員会が連携・協働し開発したプログラムの実際を具体的に報告する。全国各地の大学や教育委員会による教員研修の活性化に寄与できれば幸甚である。</p>

平成31年3月

機関名：山口大学

連携先：山口県教育委員会

## プログラムの全体概要

複雑化、多様化する現代的教育課題や教員年齢階層、教員文化の継続性等への対応から、教員一人一人の指導力向上が求められ、特に、学校に元気と活力を与える生き生きとしたミドルリーダーの養成は喫緊の課題である。中でも、教員の資質能力向上やキャリア形成における教職員研修の役割は大きく、今後のミドルリーダーには、一層実効性高い教員研修を開発・運営する力量や経験が求められる。

本プログラムでは、山口大学教職大学院が山口県教育委員会と連携・協働し、教員研修（ミドルリーダー養成）講座を実施することをとおして、受講生（現職教員）のミドルリーダーとしての資質能力を高めるとともに、受講生に研修行事の企画・運営等を行わせ、彼ら自身の教員研修開発・運営力の育成を図ってきた。本報告書では、そのプログラム開発の一端を紹介する。

現在、全国の大学と教育委員会は、養成段階から教職生活全体をとおした学びや育ちを支援することをとおして、教員の資質能力の向上や「学び続ける教員」の育成に取り組んでいる。学校・大学・教育委員会が一体となった質の高い教員研修プログラムの開発、教職ステージ各期に求められる資質能力の解明と教員研修の高度化、「教員育成指標」「教員研修計画」の具現化と実効性の向上は、全国的な教員・人材育成の課題であり、大きな期待が寄せられるところでもある。

山口県では、ここ数年、教員の大量退職・採用に伴う熟練教員の減少、若手教員の増加が進み、県教育を支えてきた教員たちが育んできた教員文化や教育力の伝承が課題となっている。同時に、全国的な教員採用志願者数の伸び悩み、採用試験合格倍率の低迷等の中で、採用後も、教職キャリア全体を通じて、自らの「教員としての質」を高めていける教員の育成が求められている。

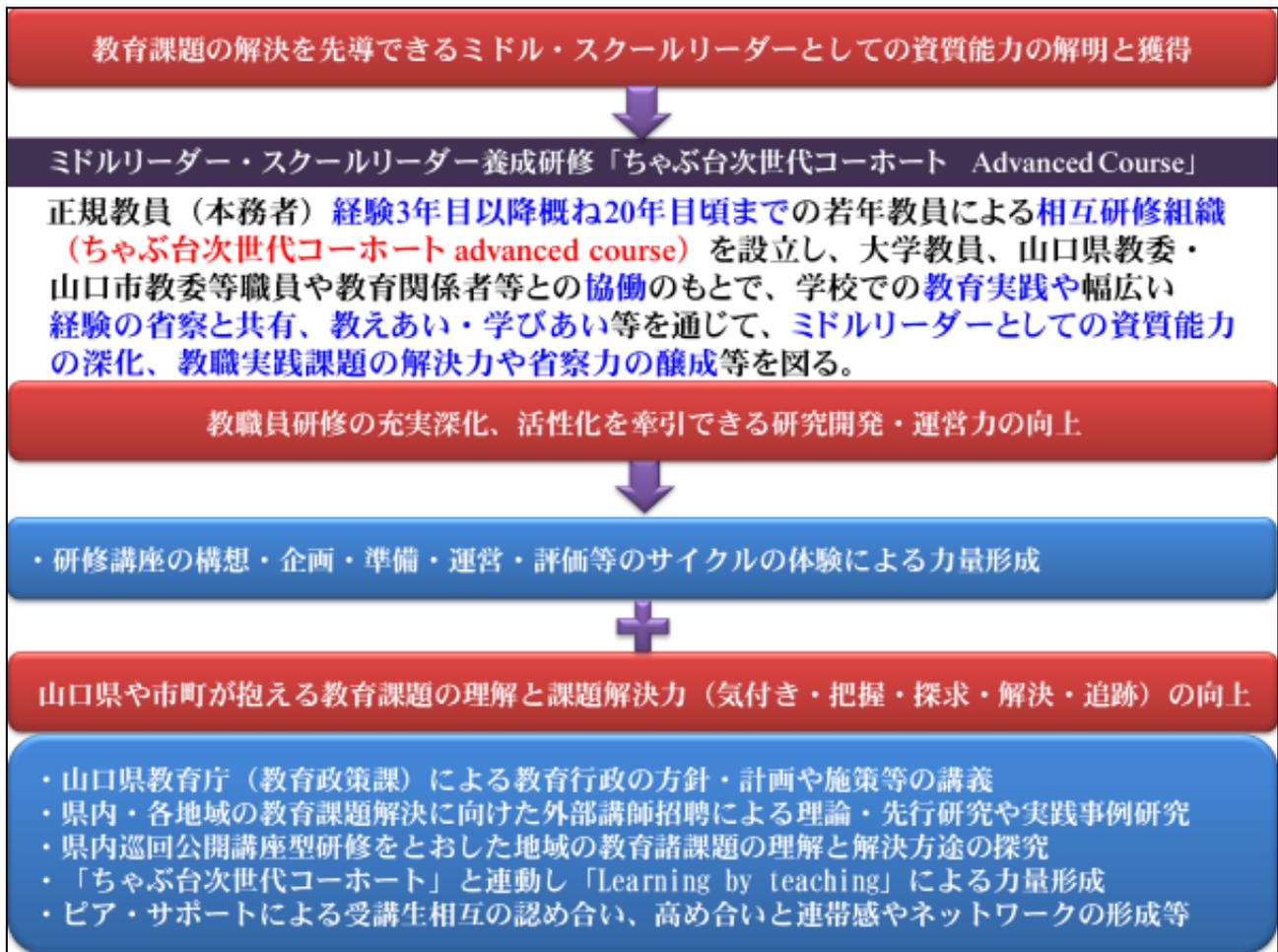
そのような中、山口県教育委員会は、大学と教育委員会が一体となって養成・採用・研修の取組を推し進めるため、教職課程を有する県内全大学と県・市町教育委員会、学校等で構成される「山口県教員養成等検討協議会」を全国に先駆けて設置し、高い志、意欲や実践的指導力を持ち、自信と勇気をもって教壇に立ち続ける教員を育てる体制づくりや取組を進めてきた。

また、平成30年3月には、全国的にも評価の高い「山口県教員育成指標」並びに「山口県教員研修計画」を定め、教員の資質能力の向上と教員研修の充実深化を進めている。

そして、山口大学（教育学部・教育学研究科）は、地域の教員養成と研修を中核的に担う総合大学（教員養成学部・研究科）としての役割や意義を深く自覚し、教員養成・教員研修・教育研究・地域貢献機能の発揮に努めてきた。学部・研究科における教員養成改革や永年の経験と蓄積を有する教員養成・研修プログラム「ちゃぶ台方式による協働型教職研修計画（ちゃぶ台プログラム）」等に取り組みながら、質の高い教職員を輩出するとともに、山口県を中心とする地域の教員研修に積極的に関与し、教員の資質能力の向上を支援している。

また、教職大学院（教育学研究科教職実践高度化専攻）は、山口県が有する教育課題に関する理論的・実践的力量を高め、学校現場で指導的役割を担い得る人材を養成することをめざし、山口県や地域における教育課題を扱う「地域科目」や本プログラムに深く関わる「教職員研修開発科目」等とおして、教員の資質能力の向上や教員研修の活性化に貢献しようと努めている。

ここに、ミドルリーダー養成や教員研修開発・運営力育成を意図したプログラムの実際を報告する。全国各地の大学や教育委員会による取組の活性化に寄与できれば幸甚である。



## II 開発の目的・方法・組織

### 1. 開発に対する本学の思い（背景や問題意識）

#### (1) 本学、教職大学院の役割と「教職員研修の充実」への思い

山口大学は、地域の教員養成・教員研修を中核的に担う総合大学としての役割を自覚し、山口県教員の養成と資質能力の向上、養成・研修の一体化事業を通して「学び続ける教師」の育成に取り組んでいる。

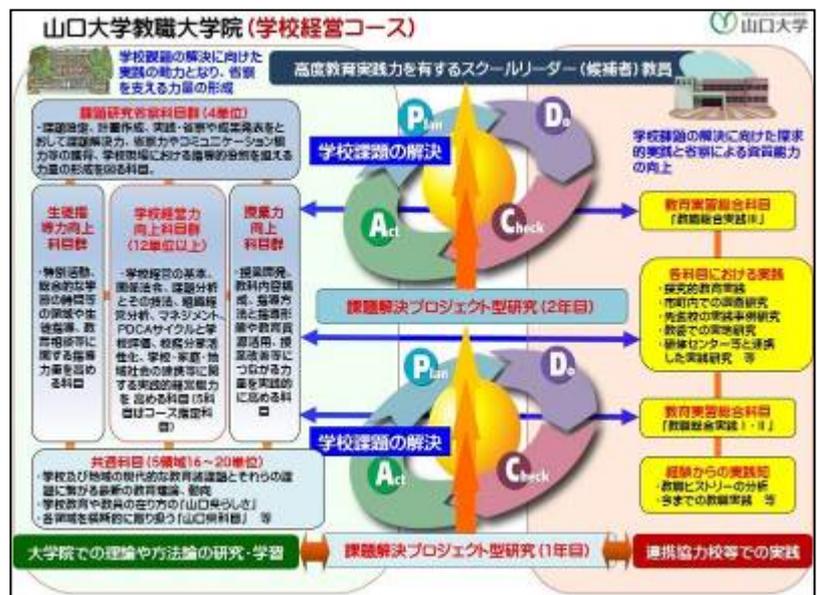
平成 28 年 4 月開設の教職大学院では、学校現場の課題解決プロジェクト研究をとおして、学校及び地域の教育諸課題に関する理論的・実践的力量を高め、学校現場における指導的役割を担い得る人材を養成している。入学前の職務経験、学習歴や人材育成像をふまえ、現職教員院生が学ぶ「学校経営コース」と学部卒院生が学ぶ「教育実践開発コース」で編制し、院生は学校現場を「学びの原風景」とし、県・市町域教育課題や地域課題とつなぎながら実践研究を行っている。

その学校及び地域の教育諸課題の一つとして「教職員研修の充実」が挙げられる。児童生徒にとって最大の教育環境は教員であり、学校教育の成果は教員の資質能力が左右すると言っても過言ではない。自律的教員としての自己実現、キャリア形成に加えて、現代的教育課題の解決を図るためにも、一層実効性高い教員研修の開発が期待される。

今後の教員、特にミドルリーダーには教員の人材育成と研修開発に関する指導的力量が必要であり、若手教員の時期から教員研修に関する理論や方法を学び実際の教員研修（企画・運営・評価）を経験させる必要がある。

同時に、山口大学に教職大学院があることにより、地域の教育が活性化し、教育諸課題の解決に向けた取組が大きく前進したと評価されることが教職大学院の存在価値と考える。

これらをふまえ、教職大学院がミドルリーダー養成と教員研修の活性化、教員の教員研修開発・運営力の向上を目指した実践的なプログラムの開発が必要と考え構想した。



#### (2) 山口県におけるミドルリーダー、中堅教員養成への思い

山口県は、教員の大量退職・新規採用教員の増加期にあり、今後 10 年間に半数近くの教員が入れ替わる。先輩教職員が積み重ねてきた教員文化や教育力の伝承は大きな課題である。

また、教員希望者数の横ばいと教員採用者数の増加は志願・合格倍率にも影響を与え、結果として、実践的指導力が十分身につけていない者や、多様化、複雑化する教育課題に十分対応できない者も見受けられる。採用直後から高い専門性をもつ教員の育成や教職キャリアステージ各期に相応しい職能発達に対する支援等をとおして、「学び続ける教師」としての資質能力の向上を図ることは喫緊の課題と言える。

とりわけ、実力あるミドルリーダー、スクールリーダーの養成は急務である。これまで、中堅教員は同僚教員との協働実践、児童生徒や保護者等との関わりを通じて教員としての資質能力を向上させ、学級・教科担任、学年主任、研修担当等の分掌主任の経験を積み重ねる中でミドルリーダーとしての力量形成を図ってきた。しかし、分掌主任や校務推進役として活動する機会に乏しかった現状に加え、今後はミドルリーダーとして期待される相当年齢も下がる。早い段階から組織のリーダー的視点をもって教育指導や分掌経営ができる人材を養

成することが必要であり、大学と教育委員会は連携・協働して、現職研修プログラムの改善、高度化を図り、計画的、継続的なミドルリーダー、中堅教員養成に取り組みねばならない。

ミドルリーダーには、組織運営や学校経営の現状を正しく見極め、見えにくい課題をあぶり出し、その解決に向かうこと、組織内の役割分担、連絡調整や同僚に対する指導助言や支援ができること、そして、豊かな人間関係を築き、組織を前向きに元気づけること等の能力が必要である。

学校全体のマネジメントを意識し、人材育成の視点をもって組織経営や分掌運営にあたること、教員研修の活性化や実効的な教育研修の開発や運営に寄与する力量形成を図ることを可能とする実践的なプログラムの開発が必要と考え構想した。

### (3) これまでの連携・協働を生かし、一層の拡充に対する思い

山口大学教育学部と山口県教育委員会、山口市教育委員会は、平成17年に「山口大学教育学部・山口県教育委員会・山口市教育委員会の教育連携推進協議会要綱」を定め、教員養成・研修にかかる協議会の設置、各機関実施事業の報告、次年度協働事業の計画や実施等を行ってきた。人事交流面でも小中学校教員（交流人事教員）の採用が進み、平成18年度に1人が採用された。平成20年度からは2人、平成27年度からは3人に増員され、日常的な研究協議や情報・意見交換が行われている。

教職大学院についても、開設の構想・準備段階から緊密な連携がなされ、制度設計、環境整備、対外交渉、人事措置等様々な面で格段の支援を得てきた。「学校経営コース」への現職教員派遣では、連携・協働の結果、関係市町教育委員会や学校等との折衝や調整もスムーズに進み、有能有望な現職教員院生の派遣を得ている。

また、平成17年度以降は、「ちゃぶ台方式による協働型教職研修計画（ちゃぶ台プログラム）」に取り組み、教職志望学生・大学教員・現職教員・教育行政担当者・教育関係者等との協働による教員養成・教員研修事業の活性化を図ってきた。ここでも山口県教育委員会とは緊密に連携・協働し、特に人材育成・教員研修のベクトル共有に努め、平成21年度以降、（独）教員研修センター「教員研修モデルカリキュラム開発プログラム」や（独）教職員支援機構「教員の資質向上のための研修プログラム開発事業」等も共に開発している。

現在、大学と教育委員会の連携・協働による教員の養成・採用・研修の一体的取り組みが大いに期待されている。今後より一層の拡充を図るため、本プログラムを協働して開発することとした。

## 2. 開発プログラムの目的、対象や方法等

### (1) 開発プログラムの目的

#### ① 現代的教育課題への対応と教員の指導力向上の必要性

急激に変化する社会や教育環境の中で、学校や地域が抱える教育課題も多様化、複雑化、高度化している。教員には、最新の専門的知識、指導技術やものの見方考え方等を更新し続けることが求められており、若手教員の時期から進取の意識と姿勢を育てるとともに、様々な教育課題に関する正しい知識や教育のあり方、指導の具体を身につけさせる必要がある。

#### ② 教員階層や組織継続性への対応とミドルリーダー養成の必要性

教員の大量退職・採用による経験・年齢均衡の崩れの中で、実力のあるミドルリーダーの養成も喫緊の課題である。学級、教科や校務の遂行に精一杯でありがちな若手教員（自立・向上期）を、学年、校務分掌や学校全体を見渡す幅広い視野と先見的な視点、学校課題を発見し同僚とともに解決する実効的で豊かな指導力、組織としての動きを高め組織として困難を乗り越える統率力や牽引力、周囲から信頼される人間性等を身につけたミドルリーダー（中堅＝充実期）に育て上げる必要がある。



### ③教員の資質能力向上や人材育成への対応と教員研修開発・運営力養成の必要性

特に、児童生徒にとって最大の教育環境は教員であり、学校教育の成果は教員の資質能力が左右すると言っても過言ではない。自律的教員としての自己実現、キャリア形成に加えて、現代的教育課題の解決を図るためにも、一層実効性高い教員研修の開発が期待される。

今後の教員、特にミドルリーダーには教員の人材育成と研修開発に関する指導的力量が必要であり、若手教員の時期から教員研修に関する理論や方法を学び実際の教員研修（企画・運営・評価）を経験させる必要がある。



#### 本プログラム開発の三つの目的

本プログラムは、本学教職大学院が、教員研修（ミドルリーダー養成）講座を受講生の自主的・自発的参加による連続講座として実施し、講義演習型研修、ミドルリーダー体験型研修（実践事例研究、指導助言体験）やピア・サポートを行うことをとおして、受講生のミドルリーダーとしての課題解決力、組織的協働力や人間性等の育成を図ることを目的とした。

本プログラムは、その教員研修講座の受講生が、経験豊富な教職大学院教員のサポートを受けながら研修行事を企画・運営・評価することにより、教育研修の開発・運営力を身につけることを目的とした。

本プログラムは、山口県内の学校、地域の教育諸課題の解決に指導的役割を担う人材の育成を図る本学教職大学院と、学校、市町教育委員会、大学や地域等と一体となって教職員の養成・採用・研修に取り組み山口県教育を担う教職員の人材育成を進める山口県教育委員会との連携・協働を一層進めることを目的とした。

#### (2) 開発プログラムの概要

教職大学院は、山口県教育委員会と連携して教員研修（ミドルリーダー養成）講座（ちゃぶ台次世代コーホート Advanced course と称する）を実施し、教員（若手～中堅）のミドルリーダーとしての資質能力を高めた。その中では、受講生ニーズやミドルリーダーとしての必要課題により設定されるテーマに関する研修（講義演習型研修）、教職実践や課題研究を元にした発表、研究協議や指導助言体験等による体験・省察的研修（ミドルリーダー体験型研修）やピア・サポートを行い、課題解決に向けた探究やネットワーク形成を行った。

その際、教員研修講座の受講生は、教職大学院教員等とともに「講座運営委員会」を組織し、教職大学院教員等のサポートのもと、研修行事の企画・運営・評価等を行い、教員研修開発・運営力を身につけた。

教員研修講座は、山口県・市町教育委員会と連携し、計10回の連続する研修行事のうち3回（3市：2年間で旧教育事務所管区を一巡）を「巡回公開講座型」として行い、各地域の教育課題をふまえた実践的な研修とすることにより、地域における課題解決や教職員研修の活性化に貢献した。

教員研修講座は、研修実効性を高めるため既存の教員養成・研修プログラム（例：ちゃぶ台次世代コーホート、理科授業づくり研修会）と合同で実施する場合があります。実践事例・研究成果発表や指導助言体験等をおして、受講生のミドルリーダーとしての資質能力の向上につなぐこととした。



### (3) 開発プログラムの対象

対象者は、公募（大学・教委HP等）により受講する現職教員（凡そ経験5～20年目頃）、本学教職大学院院生（現職教員院生、学部卒院生）で受講を希望する者、「ちゃぶ台次世代コーホート」等既存研修プログラム修了者で受講を希望する者とし、他大学を含む大学教職員会員を含め55人の研修組織（Co-fort）を設立し実施した。

教員研修講座は、受講者（現職教員等）の「学び続ける教師」や自律的教師を目指そうとする意欲を尊重し、その研修風土の全県域拡大を期することから、自主的・自発的参加によるものとした。実際には、情報等をものち自主的・自発的に参加した教員、所属校の校長・教頭等から推奨された教員、同僚や市町の同期・同年代教員から誘われた教員が多く、それらに昨年度から継続して参加を希望する教員が中心となった。

また、県内で実施する「巡回公開講座型」開催により、広く山口県内教職員、教育行政関係者等に研修行事を公開・開放した。

研修内容については、学校教育全般に加えて、地域（山口県）の課題、人材育成上の課題の観点から、広く家庭教育、社会教育等も含めた。

### (4) 開発プログラムにおける研修組織の編制

教員研修講座は、次の編制や予定で実施することとし、県内「巡回公開講座型」を含む連続研修講座の形で実施した。

教員研修講座（ちゃぶ台次世代コーホート Advanced course）単独

研修実施時期：6月、8月、10月、11月、12月（特設）

研修実施場所：山口大学（全県域公開を含む）＋山口・防府・周南市

他の既存教員養成・研修プログラム（ちゃぶ台次世代コーホート等）との合同開催

合同研修時は、発表者、指導助言者等として参加し、指導助言体験等を行った。

研修実施時期：10月、12月、2月、3月

研修実施場所：山口大学

本開発プログラムの主となる研修行事「ちゃぶ台次世代コーホート Advanced course」は、以下の個別研修プログラムで構成した。

#### 招聘講師等による講義演習

（必要課題） 受講者がミドルリーダーとして身につけるべき研修課題として、実行委員会や運営委員会が提示し課題研修を行った。この研修では、県や市町（地域）が有する現代的教育課題（山口県課題）の現状や課題、分析や解決に向けた提案等を積極的に取り上げ、地域密着型の課題研修プログラムとして展開した。

（要求課題） 受講者が日々の教育実践や学校運営を振り返り、「目指す学校像」や「求める教員像」等と関連した研修課題や実践事例を持ちより、自主的・自発的・連带的にミドルリーダーへの道を歩む研修を行った。研修会では、次回の研修課題を受講者相互の協議で決定し、実践事例や現状分析等も行った。



#### 実地指導研修（学校現場での課題研修、協働実践を含む）

指導助言力や表現力等の向上に資するとともに、受講者自らの教育実践や研修成果を開示・提供しながら「教えることにより学ぶ」研修を行った。分掌主任の擬似的体験や「ちゃぶ台次世代コーホート」を活用した若年教員への指導助言体験等も導入した。

また、学校現場での実地研修や大学教員等との協働による課題研修、協働実践等を行う中で、課題解決に向けた実践的指導力やリーダー性の向上に努めた。

## ピア・サポート

受講者同士が、各個の体験に基づき、学習指導、生徒指導、学校運営、分掌経営や現代的諸課題の実践上の悩みや不安、成功・失敗体験事例等について自己開示し、課題や問題点の共感的理解、課題解決に向けた協議や意見交換等を行った。

また、「同じ世代の教職仲間ならではの連帯感を深め、人間関係づくりやネットワーク形成を行うことに配慮した。

研修内容は、研修生自身が課題の発見、把握、解明方途の構想や実践を行うことが大切であり、研修生集団に内容検討と研修計画立案等を行わせるように配慮した。



その他、本プログラムでは、ミドルリーダー等養成研修、教職大学院カリキュラム、大学と地域の連携等に関する関係者への聞き取り調査を行うとともに、受講生のミドルリーダーとしての資質能力の向上や研修意欲の喚起を図るため、また、事業運営にあたる大学教員等のFDや資質向上等を図るため、(独)教職員支援機構、日本教職大学院協会や各種学会等研修・研究行事への受講・参加・発表等を行い、プログラム開発の充実に努めた。

(独)教職員支援機構「学校組織マネジメント指導者養成研修」(受講生)

(独)教職員支援機構「教職大学院セミナー」(事業運営教員)

日本教職大学院協会「研究発表大会」(事業運営教員)

日本教育大学協会「研究発表大会」(事業運営教員)

千葉・兵庫教育・鳴門教育大学「研究発表大会」(事業運営教員) 等



### Ⅲ 開発の実際とその成果

#### 1. 開発の方法と組織運営の実際

##### (1) 山口大学の特色ある取組「ちゃぶ台方式」との関わり

既に述べたように、山口大学は、平成17年度以降「ちゃぶ台方式による協働型教職研修計画（ちゃぶ台プログラム）」に取り組んでいる。

今日、学校をはじめとした教育現場には様々な現代的な教育課題が山積し、これらの課題に適切に対応できる教員が求められている。しかし、その養成や資質能力の向上は、大学のみで達成されるものではなく、学生、大学教員、現職教員、教育行政関係者や保護者等多くの者の協働による広くより深い学びの保障が必要となる。その中では、これらの関係者は教える者と教えられる者という一方的関係でなく、互いに研鑽し合う関係であるべきである。

上座・下座のない丸い「ちゃぶ台」を囲むように、互いの学びを深め合い共有する場と機会を創り、教育現場で生きて働く「臨機の力」を育てたい。本プログラム開発も、その理念や思いのもとに取り組んだものである。



##### (2) 開発・推進組織づくりの考え方と構成

本プログラムの開発では、大学（教員養成・教員研修事業担当チーム）教員、山口県教育委員会（教員研修担当課）担当で構成する「実行委員会」を組織し、教員研修講座や研修開発・運営力育成に関する基本方針、企画検討やプログラム評価等を行った。

また、個別の教員研修講座の企画運営は「講座運営委員会」が担当することとし、特に、大学教職員と受講生代表を「常設委員会」として、企画・運営を中心的に担わせ、学校や地域における教員研修の開発や企画・運営力の育成につながる実践体験を積み重ねさせた。

会議開催は、「実行委員会」を年間8回と、「講座運営委員会」を教員研修講座の前後に行い、連携を密にしながら計画、準備、運営や評価に関する協議、次回以降の打合せ等を積み重ねた。「講座運営委員会」や「常設委員会」には、現職教員もいることから、メールや電話連絡等による遠隔での協議とすることが多くあった。

本プログラムの開発や推進の体制は、「ちゃぶ台方式」による数々の教員養成・研修事業の経験に寄るところが大きい。山口県教育委員会や関係市町教育委員会とは、日常的に多くのチャンネルを経由した連絡・報告・相談を維持している。特に、山口県教育委員会から期限付きで山口大学に派遣される「交流人事教員」は、頻繁に大学・教育委員会間を行き来し、関係強化に貢献している。その結果、方向性を定める「実行委員会」と企画運営を行う「運営委員会」の形ができあがり、多くの事業展開の基本形となっている。

加えて、従来の経験は、プログラムや教員研修講座を大学関係者や教育委員会関係者が動かし、「お膳立てをしてお客様を迎え入れる」のではなく、受講生の主体的参画、当事者意識を醸成し、「一番の主人公たちが、自らを主人公と自覚して、仲間とともに、自らや仲間たちのために動かす」ことの大切さを教示している。「講座運営委員会」や「常設委員会」に受講者代表（小・中・高校の現職教員と教職大学院生）を参画させることにより、受講者自らが主体的にプログラム開発に参画することとなり、研修行事の企画、準備、運営や評価等に大いに参画することができた。プログラムや教員研修講座の活性化や彼ら自身の教員研修開発・運営力の向上に大きな効果があったと考えている。

推進組織の構成、担当・役割分担等を次に示す。参考にさせていただきたい。

「実行委員会」

	所属・職名	氏名	担当・役割	備考
1	山口県教育庁 教職員課・課長	西村和彦	事業検討、講師派遣、各種調査、資料収集	
2	山口県教育庁教職員課 人事企画班・教育調整監	山本弦	事業検討、講師派遣、各種調査、資料収集	
3	教職大学院・教授	佐々木司	事業計画、運営、教職大学院調整	専攻長
4	教職大学院・教授	和泉研二	事業計画、渉外、教育学部調整	副研究科長、 副学部長
5	教職大学院・教授	霜川正幸	総括（主務者）	学部教育実践総合 センター長
6	教職大学院・教授	静屋智	事業計画、運営	学校経営コース長 交流人事教員

「講座運営委員会」

	所属・職名	氏名	担当・役割	備考
1	山口県教育庁教職員課 人事企画班・主査	四田ちさと	プログラム検討、指導者等情報・資料提供	県教員研修施策・事業担当
2	やまぐち総合教育支援センター・研究指導主事	松田雄輔	プログラム検討、指導者等情報・資料提供	教員研修センター教員研修担当
	以下を常設委員会とする			
3	教育学研究科・教授	佐々木司	事画、運営、教職大学院調整	教職大学院専攻長
4	教育学研究科・教授	霜川正幸	総括（主務者）	教職大学院・ 学部実践センター長
5	教育学研究科・教授	中田充	計画、運営、渉外、評価	教育学研究科・情報教育
6	教育学研究科・准教授	松岡敬興	計画、運営、渉外、評価	教職大学院・学校経営コース
7	教育学研究科・講師	藤上真弓	計画、運営、渉外、評価	教職大学院・教育実践開発コース
8	受講生代表	岩貞太祐	課題検討、研修講座企画運営	下関市立豊浦小学校教諭
9	受講生代表	末村和也	課題検討、研修講座企画運営	山口市立平川中学校教諭
10	受講生代表	黒川真実	課題検討、研修講座企画運営	山口県立岩国総合高等学校 教諭
11	受講生代表	長富大輔	課題検討、研修講座企画運営	教職大学院・教育実践開発コース院生

(3) 委員会の開催と大学・教育委員会の連携

「実行委員会」の実施状況

- ①第1回 平成30年3月26日（月）～「県・市・学部人材育成検討会議」に合わせて～  
参加者 山口県教育委員会（審議監）  
          山口市教育委員会（学校教育課長、副参事）  
          教育学研究科・教育学部（学部・研究科長、副学部長、事業担当者等）  
内 容・プログラム方針、計画や推進体制等に関する提案と協議  
      ・教職大学院カリキュラムや大学・県教委・市教委の連携等に関する意見交換等
- ②第2回 平成30年4月20日（金）～「県・市町教育長協議会」に合わせて～  
参加者 山口県教育委員会（教育長、教育次長、審議監、関係各課課長、事業担当者等）  
          山口県内19市町教育委員会（教育長）  
          教育学研究科・教育学部（教職大学院教員代表、事業担当者等）  
内 容・山口県の地域教育課題（やまぐち型地域連携教育）に関する研究協議  
      ・山口大学教職大学院の取組紹介と協力要請等
- ③第3回 平成30年5月28日（月）～「やまぐち型地域連携教育推進協議会」に合わせて～  
参加者 山口県教育委員会（教育長、審議監、義務教育課長、指導主事等）  
          教育学研究科・教育学部（教職大学院専任教員、事業担当者等）  
内 容・山口県教育の現状、課題、教育施策や今後の方向性に関する協議、意見交換等
- ④第4回 平成30年6月23日（土）～「県スクールリーダー研修講座」に合わせて～  
参加者 山口県教育委員会（教職員課班長、義務教育課班長、教員研修担当者等）  
          教育学研究科・教育学部（教職大学院コース長、交流人事教員、事業担当者等）  
内 容・プログラム設計（地域科目、巡回講座等企画運営）に関する協議と進捗報告  
      ・教職大学院カリキュラムや大学と県教委の連携等に関する意見・情報交換等
- ⑤第5回 平成30年7月10日（火）～「県教員養成等検討協議会」に合わせて～  
参加者 山口県教育委員会（審議監、教職員課長、関係各課長、事業担当者等）  
          教育学研究科・教育学部（学部・研究科長、副学部長、事業担当者等）  
内 容・教育委員会・学校と大学等が連携した教職事業に関する協議  
      ・教員の養成・採用・研修のあり方や「教職大学院」に関する協議、意見交換  
      ・教職キャリア形成、各ステージに求められる資質能力や人材育成に関する協議
- ⑥第6回 平成30年7月31日（火）～「ともに一ティング」に合わせて実施～  
参加者 山口県教育委員会（審議監、関係各課課長、所管事業担当者等）  
          山口県内19市町教育委員会（教育長）  
          教育学研究科・教育学部（学部・研究科長、副学部長、教育研究評議員、事務長、  
          事業担当者、交流人事教員等）  
内 容・山口大学教育学研究科・教育学部と県・市町教育委員会の連携に関する報告と協議  
      ・山口大学教職大学院の取組発表と意見交換
- ⑦第7回 平成31年1月23日（水）～「やまぐち型地域連携教育推進協議会」に合わせて～  
参加者 山口県教育委員会（教育長、審議監、義務教育課長、指導主事等）  
          教育学研究科・教育学部（教職大学院専任教員、事業担当者等）  
内 容・山口県教育の現状、課題、教育施策や今後の方向性に関する協議、意見交換  
      ・山口県の人材育成と地域課題の結びに関する意見交換等
- ⑧第8回 平成31年2月28日（木）～「山口大学・やまぐち総合教育支援センター連携協

議会」に合わせて～

- 参加者 山口県教育委員会（教職員課研修担当、総合教育支援センター研修担当者等）  
教育学研究科・教育学部（学部・研究科長、副研究科長、事務長、教育研究評議員、専攻長、事業担当者、交流人事教員等）
- 内 容・プログラムの総括（事業評価、成果と課題）と来年度計画に関する協議  
・教職大学院カリキュラムや大学・県教委の連携等に関する意見・情報交換等

「講座運営委員会」の実施状況

- ①第1回 平成30年3月30日（金）～「スクールリーダー研修講座打合せ」に合わせて～  
参加者 山口県教育委員会（教職員課主査）  
教育学研究科・教育学部（事業担当者、交流人事教員）
- 内 容・スクールリーダー養成に関する協議、意見交換
- ②第2回 平成30年5月28日（月）～「山口県教育課題（コミスク）調査PJ」後に実施～  
参加者 山口県教育委員会（審議監、義務教育課班長、管理主事等）  
教育学研究科・教育学部（事業担当者、交流人事教員等）
- 内 容・山口県教育課題のプログラム化に関する協議、意見交換等
- ③第3回 平成30年6月26日（火）～「社会教育主事研修講座」後に実施～  
参加者 山口県教育委員会（社会教育文化財課班長、主査、社会教育主事）  
教育学研究科・教育学部（事業担当者、コミ・スク指導担当教員）
- 内 容・プログラム内容（地域協育ネット、学社連携・融合と授業科目）の検討等
- ④第4回 平成30年7月3日（火）～「大学・総合教育支援センターWG」に合わせて～  
参加者 山口県教育委員会（教職員課班長、やまぐち総合教育支援センター次長、研修担当者等）  
教育学研究科・教育学部（副学部長、教職大学院・教育学部教員等）
- 内 容・第1回研修会（やまぐち総合教育支援センター会場）の振り返りと意見交換
- ⑤第5回 平成30年7月23日（月）～「やまぐち型地域連携教育推進協議会」に合わせて～  
参加者 山口県教育委員会（教育長、審議監、義務教育課長、指導主事等）  
教育学研究科・教育学部（教職大学院専任教員、事業担当者等）
- 内 容・山口県の地域教育課題（やまぐち型地域連携教育と教員の資質向上や教員研修）に関する協議、意見交換等
- ⑥第6回 平成30年8月25日（土）～「県スクールリーダー研修講座」に合わせて～  
参加者 山口県教育委員会（教職員課主査、義務教育課主査、教員研修担当者等）  
教育学研究科・教育学部（教職大学院コース長、交流人事教員、事業担当者等）
- 内 容・第1・2回研修会報告と意見交換、研修プログラム構成や講師に関する情報交換等
- ⑦第7回 平成30年8月29日（水）～「県道徳教育推進会議」に合わせて～  
参加者 山口県教育委員会（義務教育課班長、主査、指導主事等）  
教育学研究科・教育学部（教職大学院専任教員、事業担当者等）
- 内 容・山口県の教育課題（道徳教育）に関する協議、意見交換等
- ⑧第8回 平成30年10月24日（水）～「県初任研等担当者会議」に合わせて～  
参加者 山口県教育委員会（義務教育課主査、指導主事）  
教育学研究科・教育学部（事業担当者、交流人事教員）
- 内 容・教職キャリアデザインと初任者・若手・中堅教員の資質向上に関する協議等

- ⑨第9回 平成30年12月23日（日）～「NITS-Café in YAMAGUCHI」後に実施～  
 参加者 山口県教育委員会（教職員課主査、やまぐち総合教育支援センター研究指導主事）  
 岩国・棚井・下関市教育委員会教員研修担当指導主事  
 教育学研究科・教育学部（事業担当者、交流人事教員等）  
 内 容・スクール・ミドルリーダー養成における連携に関する意見・情報交換  
 ・「教員育成指標」「教員研修計画」等の活用方途に関する協議等
- ⑩第10回 平成31年1月26日（土）～「山口大学教職大学院研究成果発表会」後に実施～  
 参加者 山口県教育委員会（関係各課主査、研修担当者、指導主事等）  
 教育学研究科・教育学部（事業担当者、交流人事教員等）  
 内 容・教職大学院カリキュラムと教員研修の活性化方途についての協議等
- ⑪第11回 平成31年2月20日（水）～「山口県教育振興推進会議」後に実施～  
 参加者 山口県教育委員会（審議監、教職員課主査等）  
 教育学研究科・教育学部（事業担当者、交流人事教員等）  
 内 容・学校課題、山口県課題の現状分析と教員研修についての意見交換等

### 「その他の連携」の状況

本プログラムでは、上記の組織的連携に加え、大学関係者による運営会議や打合せでの助言や支援、山口県教育委員会発行の「山口県教育関係人材データバンク」による講師リストや各種情報提供、毎回の教員研修講座への出席と場での指導助言、プログラムや教員研修講座の広報や応募・参加推奨にかかる支援として「山口県教育委員会（教職員課）公式ウェブページ」への掲載、県内19市町教育委員会や学校等への「逡送便」やメールリストの優先使用、県・市町校長会や研修行事、「山口県採用予定者研修会」等での紹介、ミドルリーダー養成研修にかかる情報資料の提供等を得てきた。

山口県教育委員会や県内各市町教育委員会の温かいご理解・ご支援に心より感謝するものであり、日頃からのきめ細かく具体的な連携を意識的にして進めることが必要不可欠であることを学ぶことができた。

The screenshot shows the website of the Yamaguchi Prefecture Education Commission. The page title is 「「ちやぶ台」を囲む若年教員の「夢」をミドルリーダーとしての「志」につなぐ協働型教員研修モデル（ちやぶ台次世代コーホート Advanced course）について」. The page content includes an introduction to the program, its objectives, and details about the participants and curriculum. The program is a collaborative model for middle-level leader training, involving the Yamaguchi Prefecture Education Commission, Yamaguchi University, and various municipalities. The curriculum includes a 3-year program from the start of the fiscal year to the end of the 20th year of the program.

## 2. 受講者の構成と広報周知の実際

### (1) 受講者の構成

本プログラム受講者は、既に示したように3つの群で構成した。公募（大学・教委HP等）により受講する現職教員（凡そ経験5～20年目頃）、本学教職大学院院生（現職教員院生、学部卒院生）で受講を希望する者、そして「ちやぶ台次世代コーホート」等既存研修プログラム修了者でありこの3群で計38人、教員養成・研修に意欲を燃やす大学教職員会員も含め計55人が参加した。所属・職名等は次表のとおりである。

番号	県	職種	氏名	所属	職名	年目	番号	県	職種	氏名	所属	職名	備考
1	山口	専任	山口県立真田高等学校	教諭	27	29	山口	院生		山口大学大学院教育学研究科	院生		
2	山口	小	下関市立第四小学校	教諭	25	30	山口	院生		山口大学大学院教育学研究科	院生		
3	山口	小	岩国市立平田小学校	教諭	24	31	山口	院生		山口大学大学院教育学研究科	院生		
4	山口	小	高浜市立大瀬小学校	教諭	24	32	山口	院生		山口大学大学院教育学研究科	院生		
5	山口	中	庄原市立大島中学校	教諭	23	33	山口	院生		山口大学大学院教育学研究科	院生		
6	山口	中	田原市立桂園中学校	教諭	22	34	山口	院生		山口大学大学院教育学研究科	院生		
7	山口	中	岩国市立岩国中学校	教諭	20	35	山口	院生		山口大学大学院教育学研究科	院生		
8	山口	教養	柳井市教育委員会学術指導員	推進	19	36	山口	院生		山口大学大学院教育学研究科	院生		
9	山口	小	柳井市立東小学校	教諭	19	37	山口	院生		山口大学大学院教育学研究科	院生		
10	山口	小	同春市立第四小学校	教諭	19	38	山口	院生		山口大学大学院教育学研究科	院生		
11	山口	教養	やまぐち総合教育支援センター	司理	18	39	山口	大学		山口大学教職課程	教員		
12	山口	小	美祇市立美田小学校	教諭	17	40	山口	大学		山口大学大学院教育学研究科・教育学部	教員		
13	山口	教養	下関市教育委員会教育指導員	推進	17	41	山口	大学		山口大学大学院教育学研究科・教育学部	教員		
14	山口	中	美祇市立吉田中学校	教諭	16	42	山口	大学		山口大学大学院教育学研究科・教育学部	教員		
15	山口	中	山陽小野田市立結生中学校	教諭	13	43	山口	大学		山口大学大学院教育学研究科・教育学部	教員		
16	広島	小	神石高原町立三和小学校	教諭	11	44	山口	大学		山口大学大学院教育学研究科・教育学部	教員		
17	山口	教養	やまぐち総合教育支援センター	司理	11	45	山口	大学		山口大学大学院教育学研究科・教育学部	教員		
18	山口	高校	山口県立宇高高等学校	教諭	11	46	山口	大学		山口大学大学院教育学研究科・教育学部	教員		
19	山口	中	田原市立桂園中学校	教諭	10	47	山口	大学		山口大学大学院教育学研究科・教育学部	教員		
20	山口	専任	山口県立岩国総合高等学校	教諭	9	48	山口	大学		山口大学大学院教育学研究科・教育学部	教員		
21	山口	小	山口大学教育学部附属小学校	教諭	8	49	山口	大学		山口大学大学院教育学研究科・教育学部	教員		
22	山口	中	山口市立平川中学校	教諭	8	50	山口	大学		山口大学教育学部	院生		
23	山口	高校	下関市立下関南高等学校	教諭	8	51	山口	大学		山口大学教育学部・教育実践総合センター	教員		
24	山口	高校	山口県立小野田高等学校	教諭	7	52	山口	大学		山口大学教育学部・教育実践総合センター	教員		
25	山口	小	田原市立福寿小学校	教諭	6	53	山口	大学		山口大学教職センター	教員		
26	広島	専任	広島県立南広島高等学校	教諭	6	54	山口	大学		山口大学教職センター	教員		
27	山口	小	美祇市立美田小学校	教諭	6	55	山口	大学		山口大学教職センター	教員		
28	山口	小	下関市立美田小学校	教諭	6								

公募（大学・教委HP等）により受講を希望した現職教員（凡そ経験5～20年目頃）について、報告する。本プログラムはあくまで自主的、自発的参加を原則とするものであり、「参加できる時に、参加できる範囲や形で、自由に関わる」ことが前提としている。プログラムや教員研修講座自体を広め、興味関心や意欲を持たせ、「自腹を切っても山口に行く」というモチベーションにつなぐことが必要であり、そのことが、「学び続ける教師」や自律的教師として研修を充実進化させ、研修風土の全県域拡大にもつながると期待している。

同時に、本プログラムは、ミドルリーダーとして成長するための「必要課題」や県内外の学校等が有する現代的教育諸課題の開発と解決を目指す内容で編制し、系統的・計画的な職能開発をねらいとしている。そこで、できるだけ多くの受講者があることを期待していた。

これらのことから、本プログラムの開発・推進においては、山口県教育委員会や市町教育委員会との連携・協働に頼る部分が極めて大きく、とりわけ広報発信や管理職からの参加推奨等の支援が奏功した。所属校の校長・教頭から推奨された教員、同僚や市町の同期・同年代教員から誘われた教員も多く、それらに昨年度から継続して参加を希望する教員が加わる形となった。

なお、本年度は広島県教員2人と山口県教員14人、校種は小学校5人、中学校2人、高等学校5人、教育委員会指導主事・研究者指導主事4人であった。加えて、「巡回公開講座型」開催により、多数の小中学校教職員や教育行政関係者の参加があった。

教員経験は5～18年目であり、昨年度のプログラムからの継続が15人（小学校4人、中学校2人、高校5人）、新たにプログラムに加わった小学校教員は1人に留まった。新規参加の理由としては、「自身の今後のキャリアをデザインする上で、研修・生徒指導や学年・校務分掌等に必要となる課題や全国的動向を学びたい」、「現場実践の省察や学び直しが必要な時期と思える」を挙げている。小学校籍の受講者からは、「学校現場が有する教育課題の多様化・高度化・複雑化への対応が年々厳しくなり、学び直しや他教職員との協働的・連帯的なネットワーク形成が重要である」、「教科指導や学級経営が主となりがち業務の中で、他領域・活動に関する指導や支援のあり方を研修するの必要を感じている」等の指摘がある。現場実践における困難、不安や孤独の状況に加えて、相変わらず、若年教員の研修意欲や研修ニーズは高いと感じられる。学び直しや継続的な職能開発に対する期待、プログラムの適宜性と拡充の必要性が再確認できよう。

前年度から継続して参加する高校教員は、「他校種に比べて授業改善や学校改革がかなり遅れている」、「研修機会に乏しく、各担当教科に関する高度な専門性を求める中で他教科や領域の先進実践から学ぶことや、同僚性・協働性溢れる教職員組織を形成する必要を感じる」等と指摘している。

今後、学校教職員の「働き方改革」、業務改善等の動きに合わせながら、行政研修との相乗、共存を検討するとともに、校種や経験を乗り越えた研修プログラムの開発、ピア・サポートの充実も進める必要性を実感できた。

次に、本学教職大学院生については、県内学校や地域が抱える教育的諸課題、県教育が有する先進的・革新的取組を取り扱う「山口県教育の現状と課題」履修者である。この科目は、学部卒院生が所属する「教育実践開発コース」では「必修」、現職教員院生が所属する「学校経営コース」では「選択」とし、通年開設4単位科目として開設している。学校経営コース院生は小学校6人、中学校5人、高校1人の12人、教員経験は10年～25年目である。教育実践開発コースの院生は10人で現場経験等はない。

「授業オリエンテーション」、「ちゃぶ台次世代コーホート Advanced course」、教科指導や授業づくりを主眼とし附属学校を会場に行う「授業づくりの会」、「省察・総括」を授業に取り込み計32コマ（64時間）を充てて以下のように実施することとして構想した。

「山口県教育の現状と課題」オリエンテーション	7. 授業計画（注意・関係機関や学級等の協賛・研修行事日程等により変更の恐れあり）
2018.4.13	
<p>1. 授業のねらい</p> <p>学校を学校教育に関する現代的教育課題、特に今後の山口県教育においてその解決、克服が求められる教育課題について、現職教員、教育関係者や教職志望者等と協働的な学びを行うこと等を通じて、より高度な実践的指導力を身につけるとともに、これからの教育（5.0時代の「デュアル・リソース」）を身につけようとする意欲の醸成を図る。</p> <p>また、研修行事における研修教育推進センターとしての関わり等において、モデルコースやスタートレジャーとしての力量を高め、組織発展課題の克服につなぐ。</p>	<p>4月13日（金）～（教育の省教員） 異種コマ数（1）</p> <p>【オリエンテーション】</p> <p>授業推進説明、受講上の約束など、研修開講</p>
<p>2. 授業の取り扱い</p> <p>途中（隔年履修）、1単位、学校経営コース（選択）、教育実践開発コース（必修）</p>	<p>6月23日（土）（13:00～17:00）中まぐも総合教育支援センター 異種コマ数（2,3,4）</p> <p>【講義演習、ピア・サポート】</p> <p>第1回「ちゃぶ台次世代コーホート Advanced course」研修会</p>
<p>3. 授業担当上の履修事項</p> <p>① 授業法、その一環等、「ちゃぶ台次世代コーホート Advanced Course」、「ちゃぶ台次世代コーホート」を「ちゃぶ台次世代ネット」等を活用し、大学院教員、現職教員や多様な教育関係者と連携協働しながら実施する。</p> <p>② 授業法、その一環等、山口県・各市町教育委員会主催教育推進研修行事等に参加することをもととして実施する。</p> <p>③ 授業法、各種教育推進研修行事等と関係・連携の場が提供されることから、集中講義形式的に履修履修を基本とする。</p>	<p>6月24日（日）（9:00～16:00）附属30小学校、38中学校 異種コマ数（5,6,7,8）</p> <p>【講義演習、ピア・サポート】</p> <p>附属30小学校「ちゃぶ台次世代ネット（教科指導づくりの会）」研修会</p> <p>6月25日（月）（17:00～17:30）附属30小学校・38中学校 異種コマ数（9,10,11）</p> <p>【講義演習、ピア・サポート】</p> <p>第2回「ちゃぶ台次世代コーホート Advanced course」研修会</p>
<p>4. 授業担当</p> <p>教育実践開発コース専任准教授 松本 貴川正志 教育実践開発コース専任准教授 松本 和志 その他、「ちゃぶ台次世代コーホート Advanced Course」や「ちゃぶ台次世代ネット」等に関する教職員や教育推進センターに所属、運営する</p>	<p>10月6日（土）（9:00～12:00）県内田園研修場～研修会場 異種コマ数（12,13）</p> <p>【講義演習、ピア・サポート】</p> <p>第3回「ちゃぶ台次世代コーホート Advanced course」研修会</p> <p>10月6日（土）（13:30～17:30）山口大学 異種コマ数（14,15,16）</p> <p>【講義演習、ピア・サポート】</p> <p>第4回「ちゃぶ台次世代コーホート Advanced course」研修会</p>
<p>5. 成績評価</p> <p>① 授業時間内で行う「レポート（振り返りシート）」</p> <p>② 授業時間外「教材」「レポート」等の課題</p> <p>③ 研修行事への参加状況</p> <p>④ 出席率・出席・遅刻状況</p>	<p>11月10日（土）（9:00～12:00）県内田園研修場～研修会場 異種コマ数（17,18）</p> <p>【講義演習、ピア・サポート】</p> <p>第5回「ちゃぶ台次世代コーホート Advanced course」研修会</p> <p>11月10日（土）（13:30～17:30）山口大学 異種コマ数（19,20,21）</p> <p>【講義演習、ピア・サポート】</p> <p>第6回「ちゃぶ台次世代コーホート Advanced course」研修会</p>
<p>6. 受講上の留意事項</p> <p>① 山口県を県内市町（地域）を単位とし、県内教育界の教育課題を中心とし、現在の学校教育の現状や課題について個別具体的に取組む教職志望者という趣旨を十分に理解し、幅広くも高い学習意欲、積極的・自発的な態度で授業に参加する。</p> <p>② 協働的（教育委員会、学校等）や学級授業実践等各地の現職教員研修事業と連携して実施する科目であり、単独履修や関係者との協働活動に付いて是年度の授業参加のこと。</p> <p>③ 研修行事への参加については、出席状況、遅刻状況、研修履修等の結果を報告する。</p> <p>④ 履修・卒業にはかわらず、出席・遅刻の多い者、大学院生としての課外に欠けると判断され、【省の単位取得資格がないこと】。</p>	<p>2月19日（日）（17:00～17:30）山口大学 異種コマ数（22,23,24）</p> <p>【講義演習、ピア・サポート】</p> <p>第7回「ちゃぶ台次世代コーホート Advanced course」研修会</p> <p>2月19日（日）（9:00～12:00）山口大学 異種コマ数（25,26）</p> <p>【講義演習、ピア・サポート】</p> <p>第8回「ちゃぶ台次世代コーホート Advanced course」研修会</p> <p>2月19日（日）（17:00～17:30）山口大学 異種コマ数（27,28,29）</p> <p>【講義演習、ピア・サポート、授業のまとめとフィードバック】</p> <p>卒業研修の省察、授業のまとめ</p>

特に、教育実践開発コース院生には必修としたことから、院生に対する説明に配慮した。

授業オリエンテーションでは、プログラム開発の意義や目的を明確に示すとともに、現職教員の置かれた状況や教職キャリア形成や職能発達にかかる課題、学校や地域において教職員研修の活性化が求められる理由や背景等について示し、ミドル・スクールリーダーに求められる必要・要求課題の研修や教員研修開発・運営力の育成を中心に、意欲的な研修意欲、態度や教育諸課題への興味関心を誘発する働きかけとなるよう配慮した。

また、「ちゃぶ台プログラム」の特長を前面に出すことに努め、受講生や大学教員、教育機関担当者や地域の教育関係者等が、それぞれの立場から、或いは立場を越えて協働し、様々な教職実践の開示・共有と省察により、学校教育や教育事象の具体的な理解と、課題解決能力やコミュニケーション能力等の実践的能力を向上させるスタイルであること、同年代の教職仲間の存在、連帯性や関係性を重視するべきことを指導した。

## (2) プログラム（教員研修講座）の広報周知

本プログラムや毎回の教員研修講座の広報周知と参加者集約は、「講座運営委員会（常設委員会）」事務局が中心となって進めたが、受講生代表（現職教員）にも協力させる形で、学校や地域における教員研修の開発や企画・運営力の育成につながる実践体験を積み重ねさせた。

また、山口県教育委員会（教育庁教職員課）には、構想段階から、高等学校や市町教育委員会に対し、プログラムや教員研修講座に関わる意義や構えを示し、プログラム等の広報周知や推奨、各校種の校長会等での広報や協力依頼や山口県教育委員会（教職員課）ホームページへの掲載等について多大な協力や支援を得た。

プログラム「講座運営委員会」では、学部や大学院で情報教育を専門とする教員が主となり、教育学部ホームページ上の「e-ちゃぶ（ちゃぶ台プログラム広報用ウェブページ）」やSNS（Facebook）を活用してプログラムや教員研修講座の受講生募集や広報周知を行った。

また、経験3年未満の若手教員や臨時的任用継続年数の長い教員等が参加する「ちゃぶ台次世代コーホート」受講生が移行する可能性を考慮し、積極的な参加推奨を行うこととし、同プログラムを受講する現職教員会員に対する情報提供を積極的に行い、プログラムへの参加を呼びかけた。結果的には小学校教員1人の移行に留まり、今後のミドルリーダー養成研修への取り込みに課題を残した。



### 3. プログラムの実際（研修内容、講師や研修スタイルの具体）

以下、本プログラムにおいて展開した研修行事の具体と成果、課題等を報告するが、各地の大学や教育委員会での実践や利活用に資するため、研修行事にご指導いただいた講師や内容（テーマ）等の情報についても紹介する。以下に概要、ポイントを示す。

#### (1) 研修行事「ちゃぶ台次世代コーホート Advanced course」研修会

第1回 平成30年6月23日（土）13:30～17:30

場 所 やまぐち総合教育支援センター（巡回公開講座型）

- 目 的
- ・山口県教育の現状と課題、教員の資質向上とミドルリーダーに関する研修
  - ・山口県の教育課題①「山口県教育の現状と課題」に関する実践的理解
  - ・教員の資質向上、「学び続ける教師」の探求とミドルリーダーの資質能力の解明
  - ・研修組織づくりとピア・サポート

#### 内 容 (1) 開講行事

挨拶（研究科長 丹 信介）、研修びらき、研修プログラム・受講生紹介等

#### (2) 講義演習

テーマ 「山口県教育の現状、課題と教育施策」

指導者 山口県教育庁教育政策課 主幹  
（教育企画班長） 中崎 由規 さん



#### (3) 演習、ピア・サポート

テーマ 「ミドルリーダー研修のニーズとプログラムへの思い」

指導者 山口大学プログラムスタッフ

#### (4) 講 演

演 題 「不登校経験者の人生の物語の再構築について」

講 師 元高校野球監督 キャリアカウンセラー  
豊田 毅 さん



参加者 受講教員20人、やまぐち総合教育支援センター職員6人、関係者4人、教職大学院生9人、講師・スタッフ等11人 計50人

第2回 平成30年8月26日（土）13:00～17:30

場 所 周南市徳山駅前賑わい交流施設（JR徳山駅ビル）（巡回公開講座型）

- 目 的
- ・山口県教育の現状と課題、組織マネジメントとミドルリーダーに関する研修
  - ・山口県の教育課題②「組織マネジメント」に関する実践的理解
  - ・自校の課題解決に資するマネジメント研修、ピア・サポート活動

#### 内 容 (1) 開講行事

挨拶（事業総括スタッフ）、研修プログラム・教職大学院紹介等

#### (2) 講義演習

テーマ 「学校経営・運営に求められるマネジメントの考え方とスキル」

指導者 広島大学大学院教育学研究科教職開発講座  
教授 曾余田 浩史 さん



#### (3) 演習、ピア・サポート

テーマ 「教育課題の解決と自己実現をめざして」

指導者 山口大学プログラムスタッフ

#### (4) 研修のまとめ

参加者 受講教員24人、教職大学院生10人、講師・スタッフ10人 計44人



第3回 平成30年10月6日（土） 9:00～12:00 場所：山口大学教育学部「21番教室」

第4回 平成30年10月6日（土） 13:30～17:30 場所：山口大学教育学部「21番教室」

※ この2回の研修行事については、「台風25号」の山口県接近・上陸に伴い中止とし、この回に予定していた研修内容・講師等については、別回にて実施することとした。

なお、この台風接近・上陸予想に対する事務局対応については、「講座運営委員会（常設委員会）」にて情報収集・検討・判断を行った。その際、判断のもととなる各種情報や材料等をメールで共有し検討作業を行った。

結果的に、教員研修開発・運営力の向上に限らず、学校行事や諸事業運営の際の判断体験ともなった。現職教員からは「災害予想・対応時の判断の仕方、周知の在り方等についての危機管理の教員研修になった。」、「講師を招聘した際には、講師の都合や天候により臨機応変に対応しなければならない。例えば、悪天候の場合、研修を開催するかどうかを早急に判断しなければならない。天気予報も注視すべきは全国区であること、関係者との綿密な連絡が必要であることを学んだ。」等の声もあった。



Yahoo Japan Corporation 天気・災害トップページ  
(<https://typhoon.yahoo.co.jp/weather/jp/typhoon/> より)

第5回 平成30年11月10日（土） 9:00～12:15

場 所 山口大学教育学部「21番教室」（全県域公開講座）

目 的 ・山口県教育の現状と課題、教員の働き方改革とミドルリーダーに関する研修  
・山口県の教育課題③「教員の働き方改革」に関する実践的理解  
・山口県の教育課題④「人材育成と学校改革」に関する企業視点からの理解

内 容 (1) 開講行事

挨拶（研究科長 丹 信介）、研修プログラム・教職大学院紹介等

(2) 講 演

演 題 「学校における働き方改革の動向と推進の視点」

講 師 東北大学大学院教育学研究科 准教授  
中央教育審議会「学校における働き方改革」特別部会 委員 青木 栄一 さん



(3) 講演・実践報告

演 題 「組織・人材育成コンサルティングの視点から働き方改革を考える」

講 師 株式会社アクティブ アンド カンパニー  
代表取締役社長 兼 CEO 大野 順也 さん



(4) 研修のまとめ

参加者 受講教員19人、教職大学院生10人、県教委4人、講師・スタッフ15人 計48人

第6回 平成30年11月10日（土） 13:30～17:30

場 所 山口大学教育学部「21番教室」

目 的 ・山口県教育の現状と課題、現代的諸課題とミドルリーダーに関する研修  
・山口県の教育課題⑤「現代的課題：食育」に関する実践的理解  
・山口県の教育課題⑥「現代的課題：業務処理」に関する実践的理解  
・自身の課題解決に資するリフレクションと改善研修、ピア・サポート活動

内 容 (1) 開講行事

挨拶（研究科長 丹 信介）、「ちゃぶ台次世代コーホート」研修びらき

(2) 講義演習

テーマ 「仕事が捗る！児童生徒の手本となる！整理術・収納術」

指導者 シアワセ空間研究室  
代表 柴田 祥子 さん



(3) 演習、ピア・サポート

テーマ 「私の食育実践交流」  
指導者 山口大学プログラムスタッフ



(4) 講義演習

テーマ 「子どもたちが自分で考え、判断する能力を育む食育の授業」

指導者 武庫川女子大学文学部教育学科・幼児教育学科 講師 藤本 勇二 さん

(5) 研修のまとめ

参加者 受講教員19人、教職大学院生10人、講師・スタッフ20人 計49人

第7回 平成30年12月23日（日）9:30～12:15

場 所 山口市「ホテルかめ福」

※今回は、教職大学院が主催する別事業（NITS-Café事業）に参加協力する形で自主的・自発的研修扱いとした。この事業に関する経費施行等は、本学が受託した別事業枠で行われている。



目 的 ・山口県教育界の課題、教員個人に求められる「教職キャリアデザインと各ステージに求められる資質能力」に関する熟議と実践発表、講評

内 容 教職キャリアデザインとステージに求められる資質能力に関する熟議と実践発表



参加者 受講教員25人、教職大学院生15人、県・市教委6人、その他26人 計72人

第8回 平成30年12月23日（日）13:30～17:30

場 所 山口市「ホテルかめ福」

目 的 ・山口県教育の現状と課題、学習指導、新しい学力とミドルリーダーに関する研修

- ・山口県の教育課題⑦「学習指導、学び合いの考え方」に関する実践的理解
- ・山口県の教育課題⑧「若手教員と人材育成」に関する教育行政からの提言の研修

内 容 (1) 開講行事

挨拶（研究科長 丹 信介）、諸連絡

(2) 講演

演 題 「学びの哲学～学び合いが実現する究極の授業」

講 師 元文部科学省 主任視学  
元文教大学大学院  
教授 嶋野 道弘 さん

(3) 講義演習

テーマ 「若手教員に望むこと」

指導者 山口県和木町教育委員会 教育長 重岡 良典 さん

(4) 研修のまとめ

参加者 受講教員24人、教職大学院生10人、講師・スタッフ等16人 計50人

第9回 平成31年2月10日（日）13:00～17:30

場 所 山口大学教育学部（山口県全域公開）

目 的 ・受講生による実践研究、教育実践の公开发表会（全県域公開講座）

・山口県の教育課題⑨「学習指導、授業づくり」に関する実践発表と研究協議

内 容 (1) 開会行事

挨拶（各会場ごと）、諸連絡

(2) 課題研究発表 I

発表者 広島県神石高原町三和小学校 教諭 飯干 新 さん

同 山口県防府市立華城小学校 教諭 品川 直子 さん

同 山口県立下関商業高等学校 教諭 村上 実 さん

同 山口県長門市立浅田小学校 教諭 荒川 由紀子 さん

(3) 課題研究発表 II

発表者 山口県下関市立川中小学校 教諭 中村 千草 さん

同 山口県下関市立神玉小学校 教諭 岩貞 太祐 さん

同 山口県周南市立富田中学校 教諭 野坂 良太 さん

同 岡山県津山市立津山東中学校 教諭 近藤 広理 さん

同 香川県さぬき市立さぬき南小学校 教諭 原 慎太郎 さん

(4) 課題研究発表 III

発表者 山口県防府市立牟礼小学校 教諭 植杉 公哉 さん

同 山口県立周南総合支援学校 教諭 西田 舞子 さん

同 山口県周南市立岐山小学校 教諭 池永 亜由美 さん

同 香川県観音寺市立豊浜中学校 教諭 伊瀬 吏沙 さん

同 香川県高松市立紫雲中学校 養護教諭 橘 和代 さん

指導者 香川大学大学院教育学研究科 教授 植田 和也 さん

指導者 香川大学大学院教育学研究科 教授 齋藤 嘉則 さん

指導者 香川大学大学院教育学研究科 特命教授 野村 一夫 さん

(5) 研修の振り返り・閉会行事

参加者 受講教員24人、教職大学院生10人、  
講師・スタッフ等10人 計44人



第10回 平成31年3月16日(土) 13:30~17:30

場 所 山口大学教育学部「21番教室」

目 的 ・山口県教育の現状と課題、教育動向、教育改革とミドルリーダーに関する研修  
・山口県の教育課題⑩「これからの教育の方向と考え方」に関する実践的理解  
・山口県の教育課題④「変革が求めること、新しい価値創造」に関する探究

内 容 (1) 開講行事

挨拶(研究科長 丹 信介)、年度総括に向けた諸連絡

(2) 演習、ピア・サポート

テーマ 「1年間の研修リフレクションと自身の教職キャリア」

指導者 山口大学プログラムスタッフ

(3) 講演①

演 題 「イノベーションがもたらしたもの、もたらすもの」

講 師 千葉工業大学情報科学部 教授 仲林 清 さん

講演②

演 題 「新しい学びの推進～主体的・対話的で深い学び～」

講 師 信州大学学術研究院・教育学系 教授

信州大学教職大学院 専攻長 伏木 久始 さん

(4) 閉講行事

参加者 受講教員24人、教職大学院生10人、講師・スタッフ等16人 計50人



(2) ピア・サポート

本プログラムでは、受講者同士が、各々の教職体験や日々の教職実践等に基づき、学習指導、生徒指導、学校運営、分掌経営や現代的諸課題等の教育実践上の悩みや不安、成功・失敗体験事例等について自己開示し、課題や問題点の共感的理解、課題解決に向けた協議や意見交換等を図り、「同じ世代の教職仲間(コーホート)」としての連帯感を深め、人間関係やネットワークづくりを行っている。この時間は、ミドルリーダー、ヤングリーダーをめざすという共通の「夢」を語り「志」につなぐ貴重な研修機会となっている。

こうした同年代教員同士の「横軸」のわりや、いつでも傍に居てくれると感じる「連帯感や居場所意識、仲間感覚」は、現在の若手教員の教職キャリア形成に不可欠と考えられ、

今回の重点取組である教員研修開発・運営力の向上という点からも、今後の教員研修に求められる方法や形態の一つとして有効と考えられた。

(3) その他

本プログラムでは、研修行事に前後して開催する形で「事業運営協議会」も実施し、研修講師と運営スタッフ(県・市町教育委員会担当者、大学教員等)が、教職大学院カリキュラム、ミドルリーダー研修の内容・方法、研修開発や研修合字運営等に関する研究協議を行ってきた。

さらに、積極的な情報発信に努め、「日本教育大学協会研究集会」「国立大学教育実践研究関連センター協議会」「全国教育系大学交流人事教員研究交流集会」や関係学会等での実践発表、他大学・教育委員会の視察対応を行った。大学や教育委員会からの研修視察、聞き取り訪問も12件を超え、全国にプログラムや教員研修開発・運営力向上の必要性等を発信できた。



#### 4. プログラム評価の実際、受講者の声に見る成果と課題

##### (1) プログラム評価の方法等

本プログラムの評価は、各研修行事に合わせて受講者が行う「自己評価」、プログラム推進途中や終了後に行う「本事業（プログラム）総合評価」により実施した。

受講者による「自己評価」については、今までは紙媒体による「自己評価・リフレクションシート」形式で行ってきたが、受講生とのやり取りの多くがインターネットメールを通じて行われるようになったため、QRコードと電子メールにより「自己評価・リフレクションシート」を提出させる形に変更した。

受講者は、各自の研修活動と省察を記録集積し、教員として求められる資質能力や当該回の研修目標を到達目標への到達度を自己評価する形とし、大学スタッフや研修仲間との研究協議、意見交換や様々な交流等をとおして、その形成に取り組んできた。

特に、教員研修の開発・運営力の向上を一つの評価の重点として掲げ、自己評価、相互評価に取り組んできた。

加えて、講座運営委員会（常設委員会）は、年度途中や終了後に総合的評価を行い、各個の到達や成長に関する助言等により職能発達支援を行っている。



##### (2) プログラムに関する受講者の学びの実感

第8回研修会（2月）終了後、受講生には「研修リフレクションシート」の提出を求め、受講生の学びを概括することをおした実感把握を試みた。記載量の関係から、ここでは、教員研修開発・向上力の育成に関する内容を取り上げ、受講生の「学び」を整理する。

前述のように、教員研修講座の企画や運営は、大学教職員と受講生による「常設委員会」が中心となって行った。学校や地域における教員研修の開発や企画・運営力の育成につながる実践体験の蓄積を省察の共有を意図したものである。「常設委員会」に受講者代表が参画することにより、受講者自らが主体的にプログラム開発にチャレンジし、研修の企画、準備、運営や評価等のあり方を学ぶことができた。プログラムや教員研修講座の活性化、彼ら自身の教員研修開発・運営力の向上に大きな効果があったと考えている。

研修開発・運営力に関する項目ごとに一部を紹介し、受講生の学びの実感を整理する。学びの項目は、①研修プログラムの内容構成の工夫、②内容や講師の順番や並べ方、③招聘講師の選定の仕方、④依頼・折衝の方法ややり方、⑤当日までの準備と当日の運営・進行・役割分担、⑥評価や振り返りの仕方、⑦その他、とした。

また、文中に挿入した把握・分析・整理資料（図、グラフ等）は、「ユーザーローカルテキストマイニングツール（<http://textmining.userlocal.jp/>）」を活用した。

※「①ワードクラウド：スコアが高い単語を複数選び出し、その値に応じた大きさと色で図示する。単語の色は品詞の種類で異なり、青色が名詞、赤色が動詞、緑色が形容詞、灰色が感動詞を表す。」

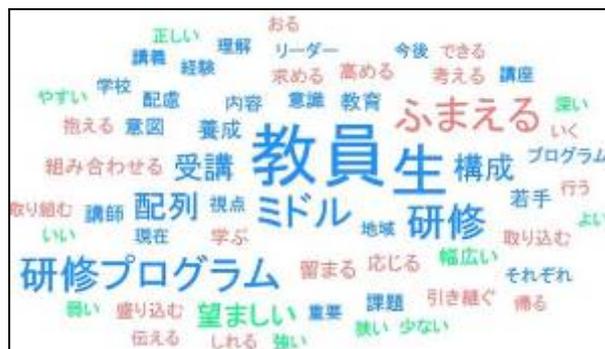
「②単語出現頻度：文章中に出現する単語の頻出度を表にしたもの。単語ごとに表示されているスコアの大きさは、与えられた文書の中でその単語がどれだけ特徴的であるかを表す。通常はその単語の出現回数が多いほどスコアが高くなるが、「言う」や「思う」等のような種類の文書にも現れやすいような単語についてはスコアが低めになる。」

「③共起キーワード：文章中に出現する単語の出現パターンが似たものを線で結んだ図。出現数が多い語ほど大きく、また共起の程度が強いほど太い線で描画される。」

### ①研修プログラムの内容構成の工夫

教員研修講座の内容構成について、「常設委員会」にある受講生（現職教員）等のコメントの一部を示す。研修事業、行事の企画・運営経験に乏しい受講生が多い中、受講生なりに、ミドルリーダー養成講座としての趣旨や目的、教育実践に反映できる教員研修のあり方や受講生の研修ニーズ等をふまえて配列・構成することが重要と理解してきたように見える。

ワードクラウドからは、学校や地域の課題をふまえ、適する講師の有無と都合に応じて、意図や配慮を行いながら、研修プログラムを組み合わせ、できる配列で取り組むことの大切さを学んできた様子が伺える。①に関する受講生コメントを示す。



- 教員経験3～20年のミドルリーダー養成講座という性格をふまえ、総合的な教育力、指導力の基礎研修としてではなく、今後、解明が求められる教育諸課題の知的理解と実践力、牽引力を高めるための応用研修であることを意識して取り組んできた。  
特に、新学習指導要領への対応が強く求められており、カリキュラムマネジメント、主体的・対話的で深い学び、等に関する内容を意図的に盛り込んだ。  
また、ミドルリーダー養成の観点から、若手教員や初任者に何を伝え、何を引き継いでいくのかを明らかにするという視点は重要だと考えた。その点では、受講生自身の理解、研修に留まらず、学校に帰って復命伝達がやりやすい研修内容や研修方法を取り込むことが重要と考えた。例えばA41枚で説明できる内容や資料等が既に準備されている等の配慮が必要であろう。今後の課題と考えている。
- 研修プログラムの内容構成にあたっては、まず、現在の教育事情や今後の動向をふまえ、どのような研修内容をどのような順番で系統的に構成、配列していくべきかを考えた。  
次に、それぞれの内容に応じて、どのような研修方法や形態が望ましいか、講義形式かワークショップ形式か等であるが、それらを実効的に組み合わせることが受講生の意向をくみ取り、講座をよりよいものにしていくことになると考えた。その上で、講師の持ち時間をその後の時間にどのようにつなぐか、会場はどのような場所や施設が望ましいか等を検討していくこととした。
- 研修内容については、ミドルリーダー養成という対象を特化した研修プログラムであることを念頭に、国、山口県および市町が抱える今日的な教育課題についてピックアップし、会場地や重要性を加味しながら編成を行った。
- 研修プログラムを構成する際は、各学校（現任校）の現状分析からスタートした。メール利用による会議や意見交換等をもとに、共通する課題として、新たな教育方針に対する理解の深化、マネジメントの視点からのひと・もの・かねの有効利用、ミドルリーダーとしての資質能力の向上等が挙げられた。そこからプログラムを構成していったと考えている。
- 本研修会での学びや経験を現場で生かすことができるよう、学校や地域の課題解決に資する研修内容となるようプログラムを構成した。特に、近年、学校と地域のつながりや関係性が重要なポイントとなっていることから、保護者や地域関係者を交えた「地域とともにある学校」に関する研修を意図的に組み込んだ。  
また、年代や立場、経験が違う教員同士が協働的雰囲気に関わることができるような意図的OJTを意識するとともに、学校現場での悩みや不安等を開示し、問題に対する共感的理解や課題解決に向けた話し合いの場を確保することで、教員同士の高め合いやネットワークづくりの場として機能するように配慮した。
- 教員としてのキャリア意識の形成に役立つような内容を選択し配列したつもりである。

具体的には、受講生に、教員としてのアイデンティティの確立（自覚と覚悟）を持たせるために「こうなっていかなければならない（社会から求められる姿）」、「こうなっていきたい（自己実現した姿）」、「こうなってもいいかもしれない（別の選択肢や多様な選択肢）」をバランスよく提供できるようにした。

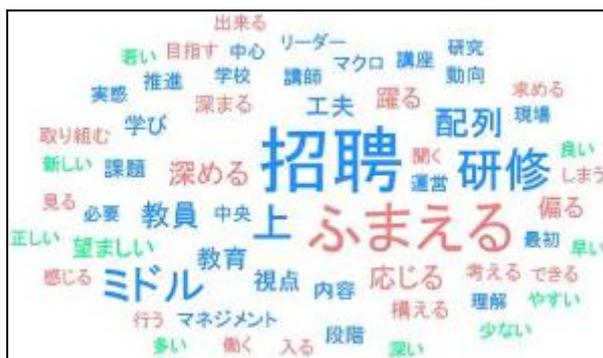
さらに、志ある受講生同志（士）が時間と空間を共有し感情と英知を寄せ集め、教員としての哲学や人生の歩みを共にする機会を提供する場にしたいと思っていたが、演習やピア・サポート的なものが少なくなったこともあり、受講生同志が刺激しあう場面を多く設けることができなかった。各回の構成を①講師による講義・演習、②受講生のカタリバ、③ピア・サポートのように3部構成で固定するなどの工夫が必要だったかもしれないと反省している。

- ・ 教員経験年数に幅があったので、幅広い年齢構成を意識しながら、それぞれの経験年数群ごとに満足感を与えられるように配慮した。
- ・ 教職キャリアに応じた系統的配列までを考えることができず、今現在の自分たちが知りたい、学びたいことだけを自分の意見として出したように反省している。また、実際の研修講座の中でも教職や人生キャリアに差があることから、それぞれのニーズにあった内容まで考えることが弱かったと反省している。

## ②内容や講師の順番や並べ方

教員研修講座の内容や講師の順序、配列の仕方については、同じく、研修事業や行事の趣旨や目的、ミドルリーダー養成講座に求められる視点や内容を重視しながらも、招聘する講師の専門・研究分野、研究実績や中央研修等での指導経験をもとに選定し、その招聘講師の都合、来られるか否かを判断した上で配列していこうとしたことが見て取れる。

また、受講生の学びの深化、求める研修内容と国レベルの動向を整合させ、リーダーシップ、マネジメントやめざす姿等の内容を意識した上で順序や並べ方を考えていった様子が伺える。②に関する受講生コメントを示す。



- ・ まずは、最初に県の施策を正しく理解することを重視すべきと考える。年間の配列を考える際には、教育動向、方向性に加える形で各教育課題を並べていくことが良いと思えた。
- ・ やはり、山口県教育の現状、課題と教育施策は、第1回目に計画するのが良い。山口県も全国と同様、学校教育活動を中心となって推進すべき中堅教員、ミドルリーダーが少ない。学校組織を活性化し、組織運営力を発揮できるミドルリーダーを育成するためにも、現場実践が国や県の方向、動向等とどのようにつながっているか、関係があるのか無いのか等について意識し、若手の段階から学校運営への参画意識を高めておくことは重要なこと実感した。
- ・ そのこともふまえて、学校経営・運営に求められるマネジメントの考え方とスキルに関する研修や働き方改革に関する研修等も早い段階で計画することとした。これらは教職大学院現職教員院生の課題研究とも関連し、学校・地域課題の解決に資するものであった。
- ・ 研修講座の順番については、国や県の方向や動向、地域の課題をふまえた上で、喫緊の課題である「新たな教育方針に対する理解の深化」を目指し、新学習指導要領の趣旨について研修を深めることとした。早い段階（第3回）で中央研修指導者でもある専門家（大学教授）を招聘し「新しい学びの推進 主体的・対話的で深い学び」の研修を深めるよう構想した。

次に、マネジメントの視点から「働き方改革」について研修することとし、中央教育審議会委員や企業経営者を招聘した。この講師選定の理由は、教育現場の内側から「働き方改革」について考えるとともに、外側から考えるためであり、よりマクロな視点で教職について考えることができる機会となった。

そして、「ミドルリーダーとしての資質向上」を目指し、各地のトップリーダーとして活躍する講師陣を招聘した。とりわけ、小学校現場では研究教科が「国語」「算数」に偏る傾向があることから、「食育」の視点から大学教員を、よりマクロな視点から見るために県内教育長を招聘し、研修内容の順序性、系統性を意識した。

- ・ まずは、最初に県や地域の施策を正しく理解すること、その後多様な立場の方々の講話を聴けるよう構成した。

新たな取組として今年度は「働き方改革」のプログラムを組んだが、その際には、中教審委員である教育の専門家（大学教授）に講演をお願いしたが、加えて、企業からの視点、企業目線の取り込みも意識し、教育研修や人材育成等を行うコンサルタント企業のCEOを講師として招聘した。若手教員だけではなく中堅教員からも大変喜ばれた。

研修プログラムの年間の構成、配列を考えるにあたっては、現在の教育動向や課題について十分に把握する必要があった。また県内外の若手教員の抱えるニーズや課題についても同様であり、その点で自分自身の研修開発能力を一層高めなければならないと感じた。

- ・ 連続・積み上げ型の研修講座スタイルにあっては、最初から難度の高い講義内容、高度で専門的な内容、理論中心の座学研修等から入ると、構えてしまうか、聞くだけになりやすいと感じた。最初は身近な内容、ローカルな内容から入ったり、ワークショップから入る等の工夫が必要と実感した。
- ・ 現職教員、特に若手教員は、日々の業務に追われ視野が狭くなりがちである。その中、本研修講座に参加してもらうことで、「自ら学ぶ教員」同士の出会いを県内外に広め、主体的に学び続ける教員の育成に努めたいとの思いで本プログラムを構成した。
- ・ 年度当初に県の課題等をふまえた上で、年間のプログラム編成を考えたが、「自分自身が取り組んでいる教育活動や教育指導の目的や意義を再確認することが出来た」と評価した若手教員が多かった。貴重な教訓であろう。

また、小中一貫教育の推進に実績のある市町教育長を招聘した。実地研修や発表会に参加した教員から「より学びが深まった」との声があった。県内外で行われる研究発表に参加できない教員も多いことから、県や市町の取組や発表会等との関連、先進研究成果の取り込みも必要だと考えた。

- ・ 季節性の教育課題に応じた内容配列の工夫が求められると実感した。例えば、6月頃は生徒指導や教育相談上の問題が起きやすい傾向にあり、その時期の前後にはそれらに関する研修内容を置くことが望ましいと考えた。

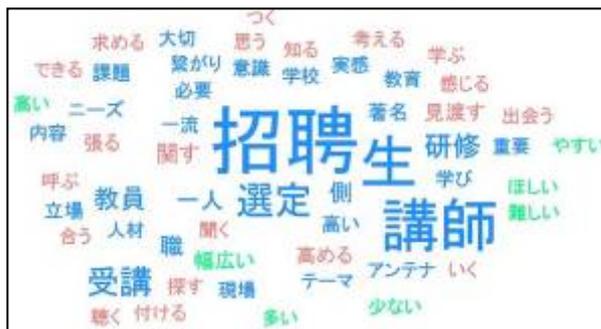
その他、ピア・サポート、研修内容に応じたグループ編成（同一校種、異校種間交流）の工夫、事前課題（宿題）を出すことによる受講者のステージ揃えと動機付け、リフレクション、シェアリングの場の設定等が必要と感じた。

- ・ 研修講座の開催時期や時々の話題に応じたタイムリーな設定、かつ現場で即活かすことができ、さらに長期的な視点からも役立つ内容を順に配列することが必要と感じた。

名詞	スコア	出現頻度	動詞	スコア	出現頻度
研修	6.95	18	考える	0.16	3
内容	0.03	3	入る	0.02	3
教育	3.84	9	感じる	0.05	3
課題	0.70	3	できる	0.01	3
研修	12.92	3	応じる	0.90	3
視察	1.62	3	ふまえる	1.17	3
教員	2.77	3	目指す	0.06	2
必要	0.00	3	求める	0.01	2
調査	0.25	3	求める	0.06	2
最初	0.09	3	構える	0.26	1
工夫	15.4	3	しるす	0.00	1
上	6.00	3	離く	0.00	1
研修	0.51	3	離く	0.01	1
学び	1.04	3	離る	0.08	1
研修	0.40	3	離る	0.50	1

### ③ 招聘講師の選定の仕方

教員研修講座の講師選定については、招聘したい講師の専門・研究分野、研究実績や中央研修等での指導経験をもとに選定しようとしたことが分かる。ミドルリーダー養成講座の講師には、国際的趨勢、国の動向と文部科学省、厚生労働省等関係省庁関係施策等に精通した上で、県や地域の教育諸課題を科学的・学際的視点で解明・探究することが求められる。本年度の教員研修講座においても、著名で魅力的な講師を多数招聘しているが、そうした講師情報や研究動向に対する高いアンテナを張り巡らせることの重要性についても学んだようである。③に関する受講生コメントを示す。



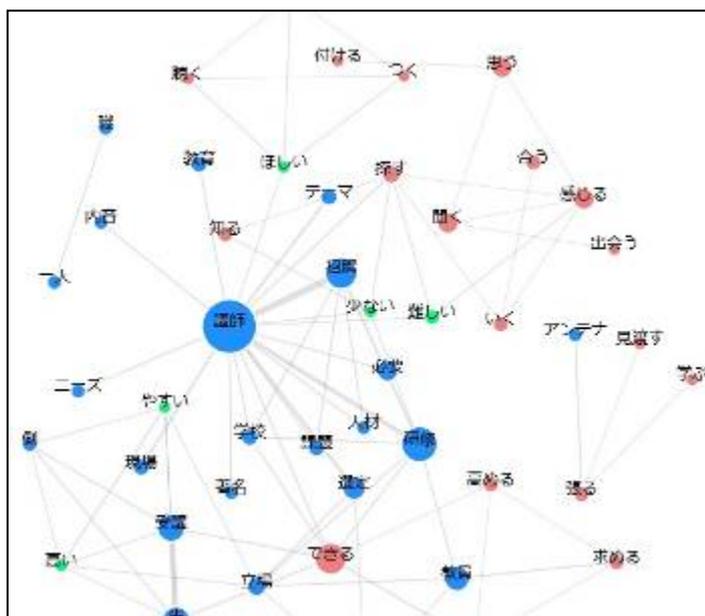
- 学校や地域課題の解決に資する研修内容にあった、現場に寄り添った一流の講師を招聘するよう配意した。国の施策策定や社会の第一線で活躍する著名な講師を招聘することにより学ぶ意欲と学びの質を高めることもできると考えた。同時に、異業種の講師を招聘し、交流による視点の広がりを作ることも必要と考える。
- 教育界の抱える課題や本県教育の課題に応じた講師を招聘する、今後のミドルリーダーや若手教員に求められると考える資質能力について揺さぶってくれる講師を招聘するよう意識した。特に30年3月に県教育委員会より示された「教員育成指標」を念頭に、受講生側のニーズに応えつつも企画運営側が必要だと思う内容を取り上げ、講師選定をするようにした。

養護教員や栄養教諭等の一人職の教員は、専門性を高めるためにさらなる研修の場を求めている。ネットワークも同一管区内で留まることが多い。今年度「食育」等のテーマで講師を招聘したところ、そのような一人職の受講希望者も増え、受講生から好評であった。同一テーマに基づきながら「子どもの姿を通して語ってくださる講師」を選定したことで、授業実践者である教員やそれに関わる専門教員等多くの立場の者が学べる研修となった。

また別の講師であるが、現場でできること、市町教育員会でできること、国ができること等「立場を明確にしながら話をしていただける講師」を選定することは、本研修会のように多様な立場の者が参加する会としては受講生側が理解しやすく満足度も高いことが分かった。
- 招聘講師については、各テーマに合わせて人材をそれぞれがリストアップし、課題と照らし合わせた上で選定会議にかけ決定していったが、情報収集力がカギであると実感した。
- その分野における「一流」の人たちと受講生をつなぎ、刺激を与えたり、化したりできるような講師を選定した。受講生の「穴」を埋めることができるような、校内研修や教育委員会主催研修では招聘できないような講師、学校や地域での研修と重複しないような講師等を招聘することとし、研修事業の相乗効果を図った。
  - 研修講師を見渡す高いアンテナを張ることは大切と実感した。「この人の話を聞いてみたい」「この先生の話を受講生に聞かせたい」「この人に出会わせることが感動体験の一つ」等と、常にアンテナを張っていることが重要だと学んだ。

そこで、自分は今、新聞、書籍、雑誌、テレビやSNS等を通じて「この人の話を聞いてみたい」と思った候補の情報を直ぐに手帳にメモする癖を付けた。重要なのは、ビッグネームではなく、やはり実際に話を聞いてみたいと思う研修への主体性だと感じている。
- どのような講師が何処にいるか、謝金や交通費はどの程度必要かといった人材招聘に関する基本的な部分を常に意識する必要がある。自分自身は、呼びたい、来てほしい講師については、実際の講演を聴きに行くことにしている。実際に自分の目で見て感じるが一番だと思っている。

- ・ 第一人者の講師に講義をいただき、最新の動向を踏まえた「働き方改革」「組織マネジメント」「人材育成」や「新たな学びの創造」について、受講生が「知る」ことはもちろん、「自分が学校でどう動くか」も考えることができた様子であった。
- ・ 現場のニーズに合うよう、外部からの著名な講師は勿論のこと、教職大学院修了生、他大学院生やアドバンストコース所属の現職教員等幅広い立場の人々から選定するようにした。
- ・ 自分は研修経験も少なく、また知識がないため知りたい研修にあった講師を探すのがまだまだ難しいと感じている。また、時、場所、物の準備等も加味して講師を探すのは難しく、様々な方と繋がりがあがる人をまず探して、繋がりを広げていく必要があると感じた。



#### ④ 依頼・折衝の方法ややり方

学校現場では、研修講師のリストアップや情報収集に教職員が関与することはあるが、実際の講師依頼や折衝については校長や教頭が行うケースが多い。本プログラムに参加する現職教員は、主任級またはその前段階の者が多く、講師の依頼・折衝等の経験がほとんど無かった。その点では「為すことにより学ぶ」貴重な経験となったようである。

「常設委員会」にある受講生（現職教員）にチャレンジさせたが、彼らの多くが、快く承引して貰えるよう、講師に気を遣いながら、丁寧に進めていたように見え、リーダーとして、また管理職としての他者への当たり方の研修となったと考えている。

同時に、「常に、研ぎ澄まされた高いアンテナを張ること」の重要性を理解したように見える。多様化、高度化、複雑化する教育諸課題の克服、教職員集団としての指導力、学校の教育力について、厳しい目を向け続ける姿勢の大切さも身につけたように感じる。

④に関する受講生コメントを示す。



- ・ 希望する講師に対して、どのような手段（メール、電話、直接交渉等）で依頼するのが効果的か迷いながら学んだ。同様に、希望講師との最初の面会の際にどこまで要請、依頼をすべきか、見知らぬ講師とどのようにアポイントを取るのか、他者からの紹介の場合にはどのような内容で講師に切り出すのか、誰を窓口にするのか等について、相手の気持ちを考えるがゆえに、どのように対応したらいいか一番悩んだ。
- ・ そもそも講師をどのように依頼するのか、基本的なところから分からず、大変苦労した。
- ・ 自分は「手紙作戦」を行った。電話やメールでは味気ない依頼、要請となり失礼にも感じるので、まずは「手紙」を出して、以降の動きをスムーズにするよう配慮している。  
また、講師情報に関する「高いアンテナ」を張っていると、その講師の他の場所での講演情報も入ってくる。実際に行って名刺交換を行いながら講師折衝をすることもあった。
- ・ 依頼折衝については、テーマごとに担当者を分けた。依頼折衝については教職大学院現

職教員院生が主体となり、担当者は院生の作成した依頼文の添削等のサポートに回ることでリーダーシップを磨く場ともできた。

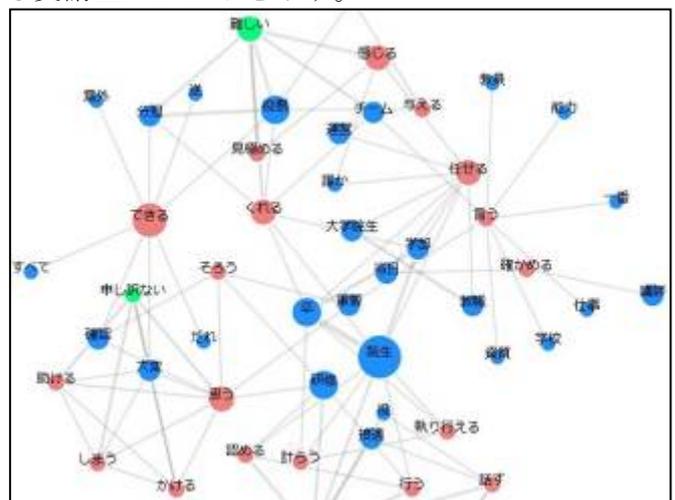
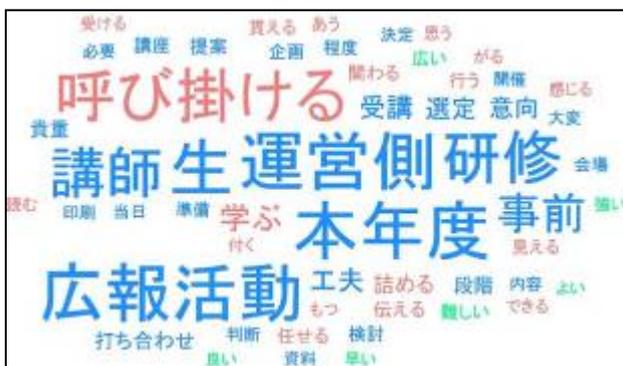
- ・ 当初、講師の依頼や折衝の仕方など何も分からず苦勞した。受講生としてだけでは気づくことができなかつた多くのことに気づかされた。本プログラムに関わることを通して、依頼の仕方等学ぶことができただけでなく、やはり、事前に人としてどう関わるか、自身の人間性のあり方や高め方について考えさせられた。正式に依頼をする前に、講師の方へ本プログラムの意義やなぜ講師をお願いしたいのか丁寧に心を込めて説明することに徹したところ、先方の理解を得ることができただけでなく大変喜ばれた。嬉しい経験であった。
- ・ 講師依頼や手紙、礼状の内容を考えることが大変難しかった。また、作成書類の量が尋常ではないので、もう少し簡素化できることは無いか検討する必要があると感じた。人間関係を築くためにも、誠意と礼を尽くした丁寧な対応が必要であることを学んだ。
- ・ 講師招聘依頼等について、メール CC 機能を用い、一連の流れをスタッフ全員が情報共有できたことは大変良かったと考えている。情報共有のよさ → 研修までの見通しがもてる → 次年度以降の引き継ぎに有効との流れが見えてきた。
- ・ 大学教員の講師への依頼や確保までの進め方や段取り、招聘に対する考え方や姿勢等を具体的にを見せて貰い、教えて貰えたことが一番の学びだった。如何に研修行事の意義、目的や研修に対する思いを理解して貰って、行こうという気持ちにさせるかが鍵なのだろうと妙に納得した。

#### ⑤ 当日までの準備と当日の運営・進行・役割分担

準備段階では、研修の質や実効性を高めるためのソフト面の工夫、充実した研修を行うためのハード面の整備に配慮したことが分かる。

前者では、研修内容に関する自分の学校の現状や課題の洗い出し、自身の課題の捉えと解決に向けたアイデア作成等を「事前課題」として課した回や、あらかじめ討論テーマを予告し研究協議を充実させようとした回もあった。研修を充実させ、参加者に豊かな学びを提供することが、次回以降の研修への呼び水となり、一人一人の主体的・自発的参加意欲が研修行事全体に好影響を与える、そのための準備や段取りを確実に行うことが、外からは見えにくい重要な作業という意識になったようである。

当日運営については、教職大学院の教育実践開発コース院生（学部卒院生）に担当させた。「ちゃぶ台次世代コーホート Advanced course」という小さな研修組織ながら、その中でできる人材育成を体感させたいとの思いがあったが、現職教員の受講生が学部卒院生の言動ややり方等を価値づけ、肯定的・支持的に認めた上で、具体的な助言を与える等、学校現場の教員年齢・経験階層を意識した人材育成、メンター・メンティーのあり方等について深めることができたように感じている。⑤に関する受講生コメントを示す。



- ・ 会場の選定、資料の印刷や準備、講師の送迎等、今まで見えなかった地道な作業や段取りが見えるようになってきた。
- ・ どの程度、事前打ち合わせをすればよいか、打ち合わせで当日内容を決定するのか、あらかじめ決定した内容案を元に詰めるのか、どの程度講師に任せるのか等について学び、貴重な経験となった。  
 実際には、講師の意向と企画・運営側の意向とのすりあわせが難しく、当日の流れをどの段階で伝えれば良いか不安でもあったことから、会場の写真等を事前提供してイメージを持って貰えるよう配慮した。台風接近の時には事前判断が大変難しいと実感した。
- ・ 研修テーマについて各担当者がA4 1枚で貴重提案を行い、提案について互いに事前学習を行い検討しあったことがある。この検討を通して研修を受ける上での視点を明確にすることもできた。
- ・ スタッフとして本年度研修講座の企画・運営に関わったことで、昨年度より一層本研修講座への思いが強くなった。そのため、事前の広報活動も積極的に行うよう工夫した。特にポスター配布だけではなく、人のつながりをもとに、直接参加を呼び掛けることで学ぶ輪が広がる。2月の公開型研修講座では、本年度登録していない、新たな教員志望の参加者が他大学からも多数あった。今後この研修がさらに発展することを肌で感じる事ができた。本プログラムへの期待や需要は企画・運営側の気が付かないところにまだまだある。年度当初の広報活動にもさらなる工夫が必要であろう。
- ・ 一つの研修を開催するために、早い段階での準備が必要となる。見通しをもって計画することの大切さを学んだ。  
 講師を招聘した際には、講師の都合や天候により、臨機応変に対応しなければならない。例えば、悪天候の場合、研修を開催するかどうかを早急に判断しなければならない。天気予報も注視すべきは全国区であること、関係者との綿密な連絡が必要であることを学んだ。
- ・ 事前に受講生に講師の情報を伝えることで、受講生によっては、著書を読んだり、質問を用意して来たりすることができた。大変良かったと思っている。
- ・ 役割分担が意外に大変で、その日にいるのかどうかの確認や、だれが何ができるのかを見極めることの難しさをいつも感じている。すべて自分でできれば逆に楽なような気がするが、「チーム学校」と言われる中、実は教員の一番重要な資質能力として、自分の仕事を誰かに任せるといふこともあると感じている。
- ・ 司会や接遇役を誰にするか、資料を何部用意するか、接遇の時に何を話せばよいか、どのような事前事後の手続きがあるか等について理解できた気がする。
- ・ 当日の講師送迎や会場設営等については、講師の意向を確かめた上で、教職大学院生（学部卒院生）と連携し院生主体で執り行えるよう計らった。
- ・ 当日運営については、多くをあえて教職大学院生（学部卒院生）に任せた。特に挨拶を担当した院生に、研修終了後にその頑張りやよさを認めるフィードバックを行ったところ、自信を深めたようである。年代や経験に応じた役割を与えることの重要性を再確認した。
- ・ 研修参加者がそろそろ前の最終確認時間の確保は重要であると思った。また、研修講座運営チームメンバーの日程調整が難しいとき等、分担された役割をカバーしてくれる人がいることに大変助けられたが、大きな負担をかけてしまったことを申し訳なく思う。教職大学院生（学部卒院生）が見通しを持って、積極的に動いてくれ非常に助かった。

#### ⑥評価や振り返りの仕方

本プログラムは、教員に求められる一定の資質能力を備え、ある程度の教職経験を積み重ねてきた現職教員に質の高い研修プログラムを提供し、ミドルリーダー、スクールリーダーとしての行動変容を図ろうとする教育的成果をめざすものである。55人の受講生や参加者に対して、どのような研修の内容、場や機会を提供し、その成果としてどのような行動変容が見えるのか、そしてその評価情報をどのように次の研修行事に反映し、受講生に返してい



- web アンケートによって受講生の経年変化を追跡するシステムが導入された。これを活用した振り返りの総括（自己評価や他者評価）の機会があると更なる改善に繋がると考えられる。今後の自己マネジメント機能の向上に向けた課題としたい。
- メール提出にすることにより講義演習の時間を確保することとした。また、受講生の手元に残る文面が形として残りポートフォリオ化できるようにした。一度持ち帰って、時間をおいて振り返ることにより、講演の感想にとどまらず、自分の実践等に結びつけて考えることができるという利点もあった。
- QRコード等を使いまとめやすくなったが、一律のものであったので内容とあっていない、選択肢が多く書きにくい等の部分があった。今後の課題であろう。


 高さと、極めり 広さと、極めり 深さと、極めり 鋭さと、極めり 働き方、究めり

**講座「学校における働き方改革の動向と推進の視点」**  
 東北大学大学院教育学研究科 准教授 青木 第一 さん  
 (中央教育審議会：学校における働き方改革特別部会 専門委員)

**講座「組織・人材育成コンサルティングの視点から働き方改革を考える」**  
 株式会社アクティブ・アンド・カンパニー  
 代表取締役社長 兼 CEO 大野 節世 さん

**ありがとうございました！(受講者の感想から)**

**ありがとうございました！(受講者の感想から)**

⑦その他 (記載のあったコメントを示す)

- 一つの研修会を設定するために、どれだけたくさんの方が関わり支えているのかを体験することは大きな宝となった。これまで知らなかった手続等新しい内容を知ることができたことも良かった点である。
- 研修の構想や企画では、受講生の多様性を重視していることがよさや強みである。そうすることで、受講生自身が現在の姿と比較して「だいぶ先の自分の姿」「ちょっと先の姿」「少し前の姿」「初めのころの自分の姿」「これからの自分の可能性」「また別の自分の姿」等を他の受講生に見ることができる。これからも同質性にこだわらず、様々な経験を持つ受講生を集め多様性を保っていきたい。
- 研修が新たな人と人をつなぐ場となるよう「つなぐ」ことを意識して携わった。
- 自分自身の勉強、研修という思いで取り組んだが、知らないことが知れ、また研修を計画する上で大切なこと、準備すべきもの等が分かった。貴重な経験であった。

#### IV 連携による研修プログラム開発をとおして

##### 1. プログラムの開発（企画、実施、評価）にあたっての思い（工夫・留意点）

本プログラムは、山口県の学校や地域が抱える教育課題の解決に向けて理論的・実践的なアプローチを加え、学校等における指導的役割を担える人材を養成する本学（教職大学院）と、学校、市町教育委員会や地域等と一体となって山口県教育を担う人材育成を進める山口県教育委員会をつなぐ「架け橋プログラム」として開発してきた。

そして、本プログラムでは、山口大学（教職大学院）が山口県教育委員会と連携・協働し、教員研修講座を実施することをとおして、受講生（現職教員）のミドルリーダーとしての資質能力を高めるとともに、受講生に研修行事の企画・運営等を行わせ、教員研修開発・運営力の育成を目指してきた。

本プログラムの開発にあたり、特に、以下の事項について配意し、試行（企画・運営・評価等）してきた。

- (1) スクール・ミドルリーダー養成の実効性を上げる研修プログラムの開発
- (2) 学校や地域における教員研修開発・運営力の育成につながる体験研修の手法
- (3) 地域（県・市町）の教育課題解決と教員研修の開発・運営力育成の連動を目指した教職大学院らしさの発揮
- (4) 県内巡回型による教職大学院の地域貢献・教員研修機能の拡充と地域教員研修の活性化
- (5) 県・市町教育委員会主催教員研修等と相乗する研修プログラムの具体研究
- (6) 自主的、主体的に自らを高めあえる研修集団の形成

##### 2. プログラム開発の普及にあたっての思い

本プログラムでは、県内に見られる教育課題の解明、特に教員研修開発・運営力の育成と教員研修の活性化、キャリア各期における教職職能開発とミドルリーダー養成に必要なカリキュラムの構想、巡回型講座開催による地域の教育力向上への伝播等に関する提案、試行的取組を行っている。

その成果や課題を、県内に留まらず、広く全国に発信することにより、各地の大学（教職大学院）と教育委員会の連携・協働による教職大学院のカリキュラム開発、教員研修の活性化とミドルリーダーの力量形成の取組が一層進むことを強く願うものである。それらもまた、本学や本学教職大学院としての地域貢献であろう。

本プログラムの実践は、ベネッセ教育総合研究所「VIEW21 Vol.1（2018年6月25日）」の特集「学び続ける教員をいかに育てるか」に紹介された。そのリード文は「山口県は、山口大学と2005年度に連携協定を締結し、若手・中堅教員が実践内容や課題を語り合う場を、大学とともに提供し、教員の自主研修を支援している。（中略）教員としての資質・能力の向上とともに、主体的に学び続ける教員の育成を図っている。」というものであった。

その他にも「国立大学教育実践研究関連センター協議会」、「全国教育系大学交流人事教員研究交流集会」、「日本教職大学院研究発表大会」や各種学会等においても、本プログラムや関連する教職大学院カリキュラム等について実践報告の形で発信してきたところである。

また、本プログラムの実践成果をベースに、他大学や教育委員会で新たな動きを創出してほしいという願いから、「報告書（冊子体）」の形で、全国の教員養成系大学（大学院）や都道府県・山口県内市町教育委員会に提供することとしている。

加えて、本学ウェブサイトや山口県教育委員会ウェブサイトでの情報発信、「山口県教員養成等検討協議会」や「学部・山口県・山口市教委人材育成会議」等での報告等をとおして、各地への伝播、新たな研修指導者の発掘と共有、大学と教育委員会とが連携・協働したミドルリーダー研修の方法や内容等について積極的に提案していく予定である。

各地の教員研修や教職大学院・学部と教育委員会との連携・協働が一層活性化することを大いに期待したい。



を認現、若者同の議論や懇話会開き、それを待たずして山口大学と協働し、実践時の不安を解消している。「どんな状況にもうまくいかなければなりません。大学、当院教授、そして教員の間でも、私たちの協力を促し、丁寧なコミュニケーションが大切です」(山口大学実務部)

卒業生は、専攻分野だけでなく、専攻分野等の特長に特化した「専攻」で進路に専念している。「専攻に専念するのは自分からで進路を決めるのをいざやらず、行政職の道も視野に入れていると考えています」(山口大学実務部)

**教員の自主研修プログラム**  
**同世代が実践を語り合い 自己解決力を高める**  
 自主研修を具体的に促している。同世代が実践を語り合い、自己解決力を高める。同世代が実践を語り合い、自己解決力を高める。

おいて15の個別プログラムがある。これらのプログラムは山口大学が実務し、山口大学は参加者の意向を聞き、自己解決力を高める。山口大学は参加者の意向を聞き、自己解決力を高める。

次世代リーダーは、専攻と5年制までの教員が対象であり、参加者が実践として進める授業づくりや学校実務などが主な研修テーマとなる。一方、15年制までの教員が対象のadvanced courseは、山口大学の要員もあり、学校経営や指導法など、より実践的な研修内容となっている。教員は県内各地域で実践を通して実践し、その地域が抱えている課題、その中継ぎや学力向上などを研修テーマに取り上げ、各地域の教員同士の連携にもつながる(実務部)。「学びのプログラムも、参加者は山口大学が実務する研修内容や、山口大学実務部の研修とは異なる視点で実践しています」(山口大学実務部)

新プログラムの輪となるのは、参加者のピアサポート。専攻にとっては実践の力を発揮する実践の機会であり、教員にとっては自身の実践に対する学生や関係者の意見が聞ける機会につながる。新プログラムを担う山口大学大学院教育学研究科の上藤真智子准教授はこう語る。「ピアサポートの輪を見ると、同世代と互いの実践内容を共有して意見交換をする中で、多様な見方・考

え方があると気づき、自己解決力を高めることができるようになります」

次世代リーダーとadvanced courseの参加者同士のピアサポートでは、advanced course参加者が次世代リーダー参加者をリードする機会が見られるという。山口大学実務部実務部長の藤田浩之氏はこう語る。「今後そのような連携が深くなると思います」

「今後同世代が互いに、教員がどう進んでいく中で、若者が若者を育てるという気風になります。ピアリーダーとしての意識づけや、若者の視座から行うことが重要です」

プログラムの参加者は無料だが、交通費等は自己負担となる。それでも、他大学の学生や関係者に参加する教員も参加する機会のあるプログラムであり、参加者の意識は高い。ただ、参加費が問題である。参加費がある中学校教員の参加者が少ないなど、参加者の視座に留意することが必要だと、上藤准教授は語る。上藤准教授は「参加費が問題にならないように意識を回していきたいと思っています」

**山口大学実務部** 小原芳明 ◆ 山口大学実務部実務部長 大橋 明  
 山口県 瀬田 順子 ◆ 山口県瀬田 順子  
 山口県 瀬田 順子 ◆ 山口県瀬田 順子

ベネッセ教育総合研究所 <http://berd.benesse.jp>

### 3. 他の大学や教育委員会等に参考にしてもらいたいこと

本プログラムは、教職大学院やミドルリーダー養成研修への期待に応え、今後の人材育成、特に教員研修開発・運営力育成に資する教職大学院カリキュラム、スクールリーダー、ミドルリーダー養成プログラムのあり方を具体的に提案するものである。

また、研修講座で取り入れている「巡回公開講座型」研修は、県内各地を巡回し、各地域の教職員や教育関係者に広く開放することにより、地域の教職員研修を活性化させ、大学と市町教育委員会等との新たな連携・協働を創出するものとして高い評価を得てきた。

加えて、全国的喫緊課題で言えるスクールリーダー、ミドルリーダーの養成、教員の年齢階層バランスや結びつきの課題を乗り越え、教員文化や人材育成機能の回復をめざす教職員集団や研修仲間づくりのあり方についても一定の示唆を与えるものと考えている。

本プログラム開発の工夫・留意点に加え、研修行事等の実際(企画、準備、運営、処理、評価の考え方、ねらい、ポイントや留意点、研修内容、方法、場所、指導者等の実際等)について、全国各地の教育委員会や教職大学院の参考になれば幸甚である。

#### IV その他

- [キーワード] ミドルリーダー養成、教員研修開発・運営力、協働型研修、連携・協働
- [人数規模] D. 51名以上（登録受講者数55人、研修行事延べ参加者数309人  
大学教員・関係者等を含む総研修行事参加者数407人）
- [研修日数（回数）] C. 研修会行事に限定の場合は10日  
 ちゃぶ台次世代コーホート Advanced Course 10回  
 ちゃぶ台次世代コーホート Advanced Course 単独研修6回 + ちゃぶ  
 台次世代コーホート 乗り入れ研修4回
- [研究分担者等] 研究代表：丹 信介（山口大学教育学研究科 研究科長 教授）  
 研究担当：霜川正幸（同 教授：主務者）  
 研究分担：春日由美（同 准教授）  
 佐々木司（同 教授）  
 静屋 智（同 教授）  
 鷹岡 亮（同 教授）  
 中田 充（同 教授）  
 長友義彦（同 教授）  
 松岡敬興（同 准教授）  
 美作健悟（同 准教授）  
 藤上真弓（同 講師）  
 和泉研二（同 副研究科長 教授）  
 佐々廣子（山口大学教職センター アドバイザー）  
 浦田敏明（同 アドバイザー）  
 長砂志保（山口大学医学部 係長）  
 久保田尚子（山口大学教育学部 事務補佐員）

#### 【 事業担当者連絡先 】

##### ●実施者

実施者名	国立大学法人山口大学	
所在地	〒753-8511 山口県山口市大字吉田1677-1	
事務担当者	所属・職名	大学院教育学研究科教職実践高度化専攻 教授
	氏名（ふりがな）	霜 川 正 幸（しもかわまさゆき）
	事務連絡等送付先	〒753-8513 山口県山口市大字吉田1677-1 山口大学大学院教育学研究科
	TEL/FAX	083-933-5458
	E-mail	m-shimo@yamaguchi-u.ac.jp

##### ●連携機関

連携機関名	山口県教育委員会	
所在地	〒753-8501 山口県山口市滝町1-1-1	
事務担当者	所属・職名	山口県教育庁教職員課 主査
	氏名（ふりがな）	四 田 ちさと（よつだちさと）
	事務連絡等送付先	〒753-8501 山口県山口市滝町1-1-1
	TEL/FAX	083-933-4550
	E-mail	a50200@pref.yamaguchi.lg.jp