

独立行政法人教員研修センター委嘱事業

平成25年度教員研修モデルカリキュラム開発プログラム

報 告 書

プログラム名	変動する現代日本の教育を支える中堅教員の教員研修 モデルカリキュラム開発プログラム ～理論と実践を往還するリアリスティックアプローチの試み～
プログラムの特徴	<p>本プログラムでは、下記の二点を可能にする教員研修を開発する。</p> <p>①校外研修で学んだ視点から校内研修で日々の実践を省察する往還的な研修サイクルに、指導主事がメンターとして関わるシステムを導入することで効果を高める研修カリキュラム</p> <p>②中堅教員が学び続ける教員としての姿を体現し、各学校におけるOJT推進のミドルリーダーとしての役割を果たすことをねらいとするカリキュラム</p> <p>具体的には、10年経験者研修における諸研修の年間計画上の効果的な配置について、研修のスリム化により教員の負担感の軽減を図りつつ検討し、各研修の内容、実施方法等について研究して、新しいカリキュラムを開発し実践化する。併せてこのカリキュラムの効果、有効性を評価し、次年度以降の研修につなげると共にモデルカリキュラムとしての活用可能性を探る。</p>

平成26年3月

機関名 武蔵大学  
連携先 熊本県教育委員会

## I 開発の目的・組織・方法

### 1. 開発の目的

学校をめぐる環境の変化や取り組むべき課題は、近年ますます複雑化、多様化し、それらに対応する教員には、高度で専門的な知識や技能の習得が一層求められるようになってきている。加えて、ベテラン教員の定年による大量退職が引き起こす教員の経験期構成の劇的な変化は、教員の資質や専門性の向上を教育現場で支えてきた先輩から後輩への知識、技能の伝承をますます困難にしている。これらの変化に対応するため、本プログラムでは、自己の実践を省察し、変化への対応に必要な知識、技能を主体的に獲得していく教員の育成を柱に、若手教員のメンターとしての役割や学校の組織的機能を高めるミドルリーダーとしての役割を担うことのできる中堅教員を育成する経験者研修カリキュラムを開発する。

### 2. 開発の組織

所属・職名	氏名	担当・役割
<b>【武蔵大学】</b>		
教職課程教授	武田 信子	事業総括 研修講師
〃	和井田清司	研修の評価
客員教授	高橋 則雄	研修の評価
非常勤講師	保積 芳美	現場研修への連続性の担保された大学教員養成の検討
職員	岡部 清治	同上
〃	腰原 敏彦	教育委員会との連携・協働に関する連絡及び調整
<b>【熊本県教育委員会】（熊本県立教育センター）</b>		
教科研修室長	古閑 千尋	大学との連携・協働に関する連絡及び調整
指導主事	岩下 愛	10年経験者研修の実施に係る全体計画の作成及び評価・改善
〃	福田 文子	同上
〃	10年経験者研修研修担当	10年経験者研修における各研修のテキストの開発及び研修実施に係る計画と評価・改善

### 3. 開発の方法

本プログラムの開発は、熊本県教育委員会（以下、熊本県教委と表記。）が進める第3期の教職員研修見直し（平成24年度～平成27年度）に関連して進められた。本プログラムの開発に先立ち、熊本県教委では、平成24年度から、武蔵大学 教授 武田信子を中心とする教師教育学研究会の科研費研究（2009～2011年基盤研究（B）海外 課題番号21402041「教員のコンピテンシーリスト開発と成長モデルの構築に関する国際協同研究」）におけるコンピテンシーモデル開発やワークショップ研修開発の成果を参考に、経験者研修カリキュラムの改善に取り組んだ。本プログラムの開発は、この改善をさらに高度で体系的なものとするために、武蔵大学と熊本県教委の連携協働事業として取り組まれたものである。

本プログラムの開発は、次のように行った。

#### （1）事前評価

中堅教員の育成をねらいとする10年経験者研修における熊本県教委の見直しの柱は、個別的、網羅的な知識、技能の伝授、伝達型中心の研修カリキュラムから、研修者の課題解決に資する研修カリキュラムへの転換であった。そのために、年間複数回で実施される校

外研修と校内における実践とを往還する仕組み、特に、この往還を研修者の課題改善意識によって推進する方策の導入が必須と捉えられていた。この方策として、熊本県教委が目指したのが、武蔵大学 教授 武田信子が研究するリフレクションワークと、理論と実践を往還する省察モデルであった。カリキュラム開発に当たっては、まず熊本県教委がイメージする10年経験者研修カリキュラムとリフレクションワーク等の理論や実践を関連させることで、どのような成果が期待できるのかを事前に評価した。この評価は、同教授と同教授が代表を務める研究会のメンバー1名及び熊本県教委側からは熊本県立教育センターで研修の企画を担当する職員1名、経験者研修を担当する職員2名の計5名によるグループワークで行った。

## (2) 研修スキームの構想

事前評価で適合性を確認した後に、研修スキームを構想した。本プログラムで開発する研修のスキームは、10年経験者研修による中堅教員の育成と指導主事研修による指導主事の研修企画力、運営力の向上の2層構造を特徴としている。これは、研修と実践の往還による教員育成の考え方を研修における指導主事の実践と指導主事を対象とする研修の往還に適用するもので、熊本県教委側から提案がなされ、大学側とのグループワークの中で具体化したものである。

## (3) 研修カリキュラムの構成

平成25年度の10年経験者研修カリキュラムについては、本プログラムの申請以前に熊本県教委で計画がなされていたものであるが、前述のような予備的連携によるカリキュラム改善が図られており、本プログラムのテーマと関連しての計画の大幅な修正は不要とした。ただし、年間9回で構成する研修全体における各回の研修の位置付けについては、本プログラムの実施と関連して見直す必要があり、熊本県教委担当者と大学側職員とで意見交換をした結果、各研修を担当する指導主事を対象とする研修会等を実施し、指導主事間で連携しながら内容等の見直しを進めることとした。年間の研修を通して研修者の課題改善に資する10年経験者研修のカリキュラムは、研修者の課題の認識や年間の研修を通して実現したい教師像を設定する第1回の研修から、年間の研修での学びを振り返り、中堅教員としてのこれからの役割について考える最終第9回の研修に至るまでを一連の流れを持つ研修として構成した。

## (4) 研修の実施

本プログラムの開発に当たっては、対象とする小中学校の10年経験者研修を「課題解決型研修」「知識・技能習得、課題対応型研修」「その他の研修」の3類型で構成して実施した。今回のカリキュラム改善の柱とした課題解決型研修は「①武蔵大学職員等を講師とする10年経験者研修（全体研修）」「②指導主事が担当する10年経験者研修（コース別研修）」で構成した。知識・技能習得、課題対応型研修は教育公務員として在り方や人権教育等の教員としての基本的資質に関わる内容の他、キャリア教育、地域人材の活用等の最新の教育動向等に関する情報の提供、学校や地域ごとの課題への対応を学ぶことを内容とする研修を実施した。この他、特別支援学校における異校種体験、企業等における異業種体験も実施した。さらに、10年経験者研修の他に、研修カリキュラム開発に係る指導主事の研修企画力、運営力の向上を図るための「③指導主事研修」も実施した。本カリキュラム開発で新規に導入あるいは大きく改善を図った研修の実施概要は以下の通りである。

### ①武蔵大学職員等を講師とする10年経験者研修(全体研修)

第1回、第9回で実施。両回とも武蔵大学 教授 武田信子、教師教育学研究会 横須賀聡子の2名による講義及びグループワークを実施した。講義及びグループワークについては、大学側の計画、内容の提案を基に研修担当指導主事等を含む5名で協議、検討し、研修進行上の役割についても事前に分担して研修に臨んだ。

## ②指導主事が担当する10年経験者研修(コース別研修)

10年経験者研修の第2回、第5回、第6回において、研修者が課題を設定し、複数回の研修を通してその解決を図る研修として実施した。第5回の研修は校外研修と、校内実践をつなぐeラーニング研修(6月末～10月上旬)として計画し熊本県教委が運用している教材等共有システムを研修ツールとして活用した。eラーニング研修は、研修者が担当指導主事や他の研修者と課題や課題への取組の過程、取組の成果を共有しながら研修と実践を往還し、研修者自身の課題解決につなげる研修として設計した。

## ③指導主事研修

10年経験者研修の進行に関連させながら全3回で実施することを計画した。最初の指導主事研修を10年経験者研修(第1回)の実施前に、研修を担当する指導主事が、省察モデル及びリフレクションワークの理論と実際を学ぶことを目的に実施した。第2回は最初のコース別研修の前に、研修担当間で省察モデル、リフレクションワークを活用した各研修コースの運営イメージを交換し、実施上の工夫等を共有するための説明や打合せを中心に行った。第3回の指導主事研修は、次年度研修カリキュラムの高度化に向けての準備として計画し、研修全体を企画・運営する担当者2名のワークショップファシリテーションの技術習得を図った。

### (5)開発プログラムの評価

本プログラムにおいて実施した研修の内容、方法の有効性については、各回ごとに研修者対象のアンケートを行い、それを基に分析、評価した。分析は「課題への対応」「研修への満足度」「今後への活用」の3項目における数値回答を中心に行い、研修運営等に対する意見・感想の自由記述も、カリキュラムの全体計画から各回に付与した研修のねらいの達成状況を計るものとして分析の対象とした。この他、指導主事対象のアンケートも実施し、本プログラムの有効性を「研修の捉え方の変化」「研修手法の変化」「役割意識の変化」の3項目の数値回答及び回答理由記述、担当として実施した研修の次年度改善に向けた方向性についての記述から分析、評価した。

## II 開発の実際とその成果

### 1. 10年経験者研修(課題解決型研修)・指導主事研修

#### (1)指導主事研修(I)

概要	①実施日：平成25年5月27日(月)午前 ②会場：熊本県立教育センター ③対象：熊本県立教育センター所員(約30人) ④目的：モデルカリキュラム開発プログラムの趣旨及び全体計画の理解と省察モデル及びリフレクションワークの実践的理解を促す。 ⑤内容：講義「教員の成長モデルと評価」 武蔵大学で活用している成長モデルと評価の学習。 協議「コアリフレクションとコミュニティ開発」 指導主事相互のリフレクション体験。 ⑥主な講師：武蔵大学 教授 武田信子
成果	研修と実践を往還する課題解決型研修の理論的な柱となる「省察モデル(ALACTmodel)」の説明と研修の中心的な手法となる「授業リフレクション」の体験により、課題解決型研修の全体イメージを指導主事間で共有することができた。 【指導主事アンケート評価】(12月実施) N=27 ※4件法(1とてもそう思う 2まあまあそう思う 3あまりそう思わない 4そう思わない)

	<p>○「研修担当者として、研修に対する考え方に変化はありましたか」        (「2 まあまあそう思う」以上・・・73.1%)</p> <p>〈理 由〉</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・研修は、私自身が設定したゴールにどれだけ近づけられるかが大切だと思っていたが、研修者自身が成長するサイクルを生み出せるようにしたいと思うようになりました。</li> <li>・本理論を参考に、研修担当が「教えたこと」から、研修者が「学びたいこと」を優先して研修に取り組むようになりました。</li> </ul>
--	---

**(2) 10年経験者研修(第1回)**

概 要	<p>①実施日：平成25年6月12日(水)</p> <p>②会 場：くまもと県民交流館パレア</p> <p>③対 象：公立学校10年経験者(86人 小学校45 中学校41)</p> <p>④目 的：学び続ける教員像とその在り方について、海外の教師教育の状況等を織り交ぜた講義を通して理解する。        教員としての自己を振り返りながら、今後の研修及び校内での実践を通して実現したい教師像を設定する。</p> <p>⑤内 容：講義「自己の課題解決へ向けてⅠ」        これからの社会において教員に求められる資質・専門性及びそれらを身に付けていく教員の成長モデルについて。        協議「自己の課題解決に向けてⅡ」        リフレクションワークブックを活用した自己分析とグループワーク及びコアリフレクション。</p> <p>⑥主な講師：武蔵大学 教授 武田信子</p>
成 果	<p>研修と実践を往還する課題解決型研修の理論的な柱となる「省察モデル(ALACTmodel)」と省察の手法である「授業リフレクション」に対する基本的な理解及び研修における学びへの意欲を促すことができた。</p> <p><b>【研修アンケート評価】</b>  <small>※6件法(1高く評価できる 2概ね評価できる 3どちらかといえば評価できる 4どちらかといえば評価できない 5ほとんど評価できない 6全く評価できない)</small></p> <p>○「あなたの教育課題に対応した研修内容でしたか」        (「2 概ね評価できる」以上・・・89.3%)</p> <p>○「研修プログラムは満足できるものでしたか」        (「2 概ね評価できる」以上・・・85.7%)</p> <p>○「今後の教育活動へ活かそうですか」        (「2 概ね評価できる」以上・・・91.7%)</p> <p>〈感 想〉</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・受動的ではなく、自ら学ぶ意欲を高められる内容を企画していただき、ありがたいと思った。</li> <li>・実際の授業場面で、反省はしても次に生かされることが少なかったため、今日学んだ視点での省察をして改善していきたい。</li> </ul>

**(3) 指導主事研修(Ⅱ)**

概 要	<p>①実施日：平成25年6月21日(金)</p> <p>②会 場：熊本県立教育センター</p> <p>③対 象：熊本県立教育センター所員(15人)</p> <p>④目 的：コース別研修において、省察モデル(ALACTmodel)に基づくリフレクシヨ</p>
-----	---

	<p>ンを軸に研修を進める手段・方法等を確認・共有する。</p> <p>⑤内 容：協議「コース別研修における理論と実践の往還について」 コース別研修に省察モデル（ALACTmodel）の理論と授業リフレクションの手法を活用する具体的な方法等についての説明及び協議。</p>
成 果	<p>研修者同士が互いの課題を共有し、ともに学び合いながらそれぞれの課題を解決していく研修の在り方について、研修を担当する指導主事が基本的な方向を確認し、それぞれの計画について情報を交換することで、以後に実施するコース別研修の具体的なイメージを共有できた。</p> <p>【指導主事アンケート評価】（12月実施）N=27 ※4件法（1とてもそう思う 2まあまあそう思う 3あまりそう思わない 4そう思わない）</p> <p>○「研修の手法に変化はありましたか」 （「2まあまあそう思う」以上・・・70.3%）</p> <p>〈理 由〉</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・研修者が自身の実践を振り返る活動を分析的に行うことで、課題が明確になり、解決のための方法を検討しやすくなりました。</li> <li>・研修の進め方として、グループで協働して課題を解決するグループワーク研修への転換を図ることができました。</li> </ul>

#### (4)10年経験者研修(第2回)

概 要	<p>①実施日：小学校 平成25年6月25日（火）、中学校 平成25年6月26日（水）</p> <p>②会 場：熊本県立教育センター</p> <p>③対 象：公立学校10年経験者（86人 小学校45 中学校41）</p> <p>④目 的：実現したい教師像を具体化するための、研修の内容、方法について検討し、実践計画を作成する。</p> <p>⑤内 容：講義・協議等：「コース別研修Ⅰ」（4コース） （生徒指導・学校組織マネジメント・特別支援教育・教科等指導） 研修テーマの提示及びテーマに関する基本的な情報の提供と説明。研修課題の設定及び校内での実践と関連させた研修計画の作成。</p>
成 果	<p>研修と実践を往還するコース別研修として、研修者が取り組む課題の設定と研修計画を作成することにより、本研修における自己の成長イメージと主体的参加意欲を高めることができた。</p> <p>【研修アンケート評価】 ※6件法（1高く評価できる 2概ね評価できる 3どちらかといえば評価できる 4どちらかといえば評価できない 5ほとんど評価できない 6全く評価できない）</p> <p>○「あなたの教育課題に対応した研修内容でしたか」 （「2概ね評価できる」以上・・・小100%，中100%）</p> <p>○「研修プログラムは満足できるものでしたか」 （「2概ね評価できる」以上・・・小97.8%，中100%）</p> <p>○「今後の教育活動へ活かそうですか」 （「2概ね評価できる」以上・・・小97.8%，中100%）</p> <p>〈感 想〉</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・自分で課題を設定するなど、主体的な研修の形式で頑張ろうと思いました。研修自体は日数が限られていますが、教材等共有システムなどを通して、継続的に取り組んでいきたいと思います。（小学校）</li> <li>・第1回研修との関連性があり、深まりを感じた。授業づくりはおそらく一生悩む</li> </ul>

	ことなので、これをチャンスにまた一つレベルアップしたいという気持ちになった。(中学校)
--	---

(5)10年経験者研修(第5回)

概要	<p>①実施日：平成25年6月下旬～10月上旬</p> <p>②会場：各学校（eラーニング研修）</p> <p>③対象：公立学校10年経験者（86人 小学校45 中学校41）</p> <p>④目的：メール、教材等共有システム等のICTの活用を通して、指導主事の助言やグループメンバーの協力を得て実践の改善を図る。</p> <p>⑤内容：「コース別研修Ⅱ」（4コース）          （生徒指導・学校組織マネジメント・特別支援教育・教科等指導）          作成した研修計画に基づいた実践と中間成果物の作成。中間成果物等を活用した振り返りと実践へのフィードバック。</p>
成果	<p>研修者の「実践、振り返り、改善、再実践」のサイクルを、指導主事の助言やグループメンバー間の情報共有をてこととして進めることにより、研修者の主体的な課題解決を促すことができた。</p> <p>【研修アンケート評価】※数値による評価は実施なし</p> <p>〈感想〉</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・情報を幅広く共有できるのが、研修するに当たってとても有効だと思った。指導主事からの助言等により課題が明確になったこと、他の研修者の実践及び実践への助言等を知ることができたのも、自分の実践を進めていく上で大変参考になった。(小学校)</li> <li>・教材等共有システムを利用して互いの授業について共有したり、コミュニケーションをとることができたのはとてもよかったです。今回、自分一人の考えでは足りない支援や学習方法などを見て学べたのが一番ありがたかったです。(中学校)</li> </ul>

(6)指導主事研修(Ⅲ)

概要	<p>①実施日：平成25年7月20日（土）</p> <p>②会場：青山学院大学</p> <p>③対象：熊本県立教育センター所員（2人）</p> <p>④目的：ワークショップの手法について担当者がより深く学ぶ機会とする。</p> <p>⑤内容：「省察」を促す手法としてのワークショップの在り方について理解を深めるため、教師教育学会が主催するワークショップ研修会に参加。</p>
成果	<p>教員養成に関わる大学職員と指導主事とが養成と研修の双方の立場から様々な意見を交換することで、養成と研修の在り方について考えを共有する機会となった。また、参加した指導主事にとっては、学校や教育、教師をテーマとするワークショップの経験が、以後実施する研修で活用できるファシリテートの手法を学ぶ機会となった。</p>

(7)10年経験者研修(第6回)

概要	<p>①実施日：小学校 平成25年10月16日(水)、中学校 平成25年10月18日(金)</p> <p>②会場：熊本県立教育センター</p> <p>③対象：公立学校10年経験者（86人 小学校45 中学校41）</p> <p>④目的：発表及び協議を通して、それぞれの実践を交流の中で相互に評価し、研修の成果及び課題を確認する。</p> <p>⑤内容：発表・協議等：「コース別研修Ⅲ」（4コース）</p>
----	--

	(生徒指導・学校組織マネジメント・特別支援教育・教科等指導) 各研修者、グループの実践成果発表及び発表を基にした協議。
成 果	<p>コース別研修のまとめとして、課題への取組状況及び改善過程を含めた実践の成果を相互に発表、共有することで、研修の成果を確認し、今後の教員としての成長への意欲を高めることができた。</p> <p>【研修アンケート評価】 ※6件法（1高く評価できる 2概ね評価できる 3どちらかといえば評価できる 4どちらかといえば評価できない 5ほとんど評価できない 6全く評価できない）</p> <p>○「あなたの教育課題に対応した研修内容でしたか」 （「2概ね評価できる」以上・・・小97.8%，中100%）</p> <p>○「研修プログラムは満足できるものでしたか」 （「2概ね評価できる」以上・・・小97.8%，中100%）</p> <p>○「今後の教育活動へ活かそうですか」 （「2概ね評価できる」以上・・・小100%，中100%）</p> <p>〈感 想〉</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・学校改革プランとインシデントの演習で、マネジメントがいかに大切かを前回の研修も含めて考えさせられました。勤務校がよきチームとして動いていけるように、ミドルリーダーとして努力していきたいです。（小学校）</li> <li>・それぞれの先生方の熱意ある実践はとても参考になった。10年の経験に頼って自己の向上を怠らないいい刺激を受けた。また、自分の教職人生のプランを考えることで、いまから自分が学校の一翼として頑張らなければならないのだと思いました。（中学校）</li> </ul>

(8)10年経験者研修（第9回）

概 要	<p>①実施日：平成26年2月12日（水）</p> <p>②会 場：熊本保健科学大学</p> <p>③対 象：公立学校10年経験者（83人 小学校43 中学校40）</p> <p>④目 的：年間の研修の学びを振り返り、整理することで、自身の教員としての成長と今後取り組むべき課題を確認する。 学校及び学校を取り巻く現状と教職員同士の学び合いについて考えることを通して、今後、ミドルリーダーとしての在り方、果たすべき役割を考える。</p> <p>⑤内 容：講義・協議：「研修のまとめ」 各研修者が年間の研修を通して学んだことを、グループワークでポートフォリオ化して整理。 講義・協議「ミドルリーダーとしてのこれからの教育実践」 ミドルリーダーとしての在り方、果たすべき役割について、コミュニティの組織化、活性化の視点からグループワークで検討。</p>
成 果	<p>年間の研修のまとめとして、研修と実践における学びをグループで振り返り、これからの教育実践と教職員コミュニティを視点としたそれぞれの役割について考えることで、ミドルリーダーの役割の認識と今後の研鑽への意欲の向上を促すことができた。</p> <p>【研修アンケート評価】 ※6件法（1高く評価できる 2概ね評価できる 3どちらかといえば評価できる 4どちらかといえば評価できない 5ほとんど評価できない 6全く評価できない）</p> <p>○「あなたの教育課題に対応した研修内容でしたか」 （「2概ね評価できる」以上・・・90.4%）</p>



	<p>○「研修プログラムは満足できるものでしたか」 （「2 概ね評価できる」以上・・・85.5%）</p> <p>○「今後の教育活動へ活かそうですか」 （「2 概ね評価できる」以上・・・90.4%）</p> <p>〈感想〉</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・自分がどういう立場にいるのか、グループでの役割について考えることができた。ミドルリーダーとしての立場で、自分がしっかりすべきことはしっかりし、自分も誰かに支えられている安心感を持ちつつ同僚や児童を支える安心できる環境づくりに努力したい。</li> <li>・学校というコミュニティがよくなるためにも、コミュニケーションの大切さをあらためて考えさせられた。子どもたちからよい評価をもらえる教員になるためにもお互い高め合えるコミュニティの一員になるとともに、ミドルリーダーとして、コミュニティのよりよい雰囲気づくりにも心がけていきたい。</li> </ul>
--	---

## 2. 連携協議会・打合せ

第1回	<p>①実施日：平成 25 年 5 月 27 日（月）午後</p> <p>②会 場：熊本県立教育センター</p> <p>③参加者：大学側 2 人 熊本県教委側 5 人</p> <p>④内 容：カリキュラム開発全体計画策定に係る協議，10 年経験者研修(第 1 回)の内容，方法についての打合せ</p>
第2回	<p>①実施日：平成 25 年 6 月 12 日（水）午前</p> <p>②会 場：くまもと県民交流館パレア</p> <p>③参加者：大学側 2 人 熊本県教委側 5 人</p> <p>④内 容：10 年経験者研修(第 1 回)の内容，方法についての最終打合せ</p>
第3回	<p>①実施日：平成 25 年 7 月 19 日（金）午後</p> <p>②会 場：武蔵大学</p> <p>③参加者：大学側 2 人 熊本県教委側 2 人</p> <p>④内 容：カリキュラム開発上の成果及び課題についての確認</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・10年経験者研修(第 1 回)の研修者アンケート集計結果分析及びその後の研修の取組状況の報告。今後の具体的な連携内容や視察等の日程についての意見交換。</li> </ul>
第4回	<p>①実施日：平成 25 年 10 月 16 日（水）〈小学校 10 年経験者研修(第 6 回)〉</p> <p>②会 場：熊本県立教育センター</p> <p>③参加者：大学側 2 人 熊本県教委側 4 人</p> <p>④内 容：実践視察及びカリキュラム開発上の成果及び課題についての確認</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・「コース別研修Ⅲ」の各コースの研修の実施状況を視察。</li> <li>・指導主事アンケートの内容・項目の検討及び 2 月実施研修（第 9 回）の内容等の検討。今後の具体的な連携内容についての意見交換。</li> </ul>

第5回	①実施日：平成25年12月9日（月） ②会場：山鹿市立鶴城中学校，熊本県立教育センター ③参加者：大学側5人（含：武蔵大学 学生3人） 熊本県教委側4人 ④内容：実践視察及びカリキュラム開発上の成果及び課題についての確認 ・10年経験者（2人）の授業実践の視察及び教職志望学生と10年経験者の交流。 ・指導主事アンケートの内容・項目の検討及び2月実施研修（第9回）の内容等の検討。今後の具体的な連携内容についての意見交換。
第6回	①実施日：平成26年2月9日（日）午後，10日（月）午後 ②会場：熊本県立教育センター ③参加者：大学側2人 熊本県教委側3人 ④内容：カリキュラム開発の総括に係る協議，10年経験者研修(第9回)の内容，方法についての打合せ。
第7回	①実施日：平成26年3月23日（日）午後 ②会場：熊本県立教育センター ③参加者：大学側2人 熊本県教委側3人 ④内容：カリキュラム開発の成果報告会

### Ⅲ 連携による研修についての考察

#### 1. 連携により得られた成果

本年度取り組んだ研修と実践を往還する経験者研修カリキュラム開発における成果は，次の4点である。

#### (1) 省察に基づいた研修者の課題意識によって研修と実践とを結ぶ，学びの往還サイクルの有効性

研修と実践とを，省察を介して結ぶ学びの往還サイクルは，研修者の課題解決の各過程に研修が直接的かつ効果的にアプローチできる点で有効であった。特に，このサイクルを促進するツールとしてのeラーニングは，様々なサポートが実践に直結して得られるものとして研修者からの評価が高い。eラーニングを研修ツールとしたコース別研修の有用感平均（下表）は，年度当初の目標である1.3をほぼ全ての研修で上回っている。

【研修者アンケート評価（コース別研修における有用感平均）】

研修コース	生徒指導	学校組織マネジメント	特別支援教育	教科等												
				国語	社会	数学	算数	理科	音楽	美術	図画工作	体育	技・家(技)	家庭	外国語	生活
中学校	1.1	1.0	1.1	1.0	1.0	1.0	/	1.0	1.0	1.0	/	/	1.0	/	1.0	/
小学校	1.2	1.0	1.1	1.1	1.5	/	1.0	1.0	/	/	1.0	1.1	/	1.0	/	1.0

※4件法（1十分ある 2概ねある 3あまりない 4ない）

**(2) 個別的, 網羅的な知識, 技能の伝授, 伝達を中心とする研修カリキュラムから研修者の課題解決に資する研修カリキュラムへの転換**

年間の研修カリキュラムにおいて「①課題分析→②研修課題の設定→③課題解決への取組と評価, 改善→④課題解決の成果と課題の共有→⑤これからの役割の認識」の流れを持った課題解決型の研修を柱とすることで, 個別的, 網羅的な内容の多い研修(知識・技能の習得や学校をめぐる諸課題への対応をねらいとした研修)を研修者がそれぞれの課題の解決に活用する研修として, 両者を一体とした研修カリキュラム(下表)を編成することができた。

**【10年経験者研修年間カリキュラム(校外研修)】**

研修回	第1回	第2回	第3回	第4回	第5回	第6回	第7回	第8回	第9回
実施時期	6月中旬	6月下旬	8月上旬	夏季休業中	6月末～10月上旬	10月中旬	各教育事務所ごとに指定	9月～10月	2月中旬
(上段)研修類型 (下段)研修内容	知識・技能習得、課題対応型 ・教育公務員として ・人権教育の推進	知識・技能習得、課題対応型 ・食育・環境教育 ・キャリア教育	知識・技能習得、課題対応型	異業種体験	課題解決型(コース別研修) 【eラーニング】	知識・技能習得、課題対応型 ・地域人材の活用	知識・技能習得、課題対応型	異校種体験	課題解決型(全体研修)
	課題解決型(全体研修) 実践の省察と自己分析及び目標とする教員像の設定	課題解決型(コース別研修) 研修課題の設定及び実践と関連させた研修計画の作成	・教職員としての使命 ・接遇マナー ・道徳	社会体験研修(企業等における研修)	第2回研修で設定した研修課題・計画に基づく実践及びその評価と改善	課題解決型(コース別研修) 第5回研修における実践の成果及び課題の報告と共有	各教育事務所 で実施	特別支援学校 研修	年間の研修における学びの確認とこれからの役割認識

**(3) 研修者の研修に対する主体的参加意欲の向上**

研修者アンケートにおける有用感からも伺えるが, eラーニングの活用状況, 第6回研修における研修成果発表の内容等からも研修者が本研修に主体的に参加したと言うことができる。これは, 課題の認識から解決までのプロセスに研修をリンクさせたことが最も大きな要因である。特に, 研修で学ぶ対象を, 課題解決に取り組む過程そのものとしたことが, 今後の実践における活用や職場への還元意識の高揚につながったと評価している。研修後に実施する研修者アンケートでは, これらに関係する以下の感想が数多く見られた。また, 第9回研修では, 武蔵大学の教職課程職員2人(校長経験者)が, オブザーバー的な役割で研修を観察したが, 研修者がワークショップにおいて積極的に意見交換する姿や過去の自分を振り返りながら教員としてのこれからを真剣に考える姿に対し, 学校において教員の育成に当たった経験から見て, 研修者の参加意識が高いとの評価がなされた。

**【研修に対する感想(第6回研修)】**

- ・自分の課題が明確になりました。自分で努力し, 勉強し, 答えが見つけられる力を身に付けていきたい。
- ・今回の研修を受けて, 多くの部分で授業改善ができる要素があった。学習評価も含めてしっかり見直していきたい。
- ・時間が足りないくらい充実していたと思います。自分ひとりだけではなく職場に広げていきたいと思います。
- ・ミドルリーダーとして得たものを次の校内研究授業で活用し, 広めていきたい。

**(4) 指導主事の研修者を主体とする研修の企画・運営能力の向上**

研修者の課題解決を柱とする研修カリキュラムは、その実現過程において、各研修を担当する指導主事の研修企画・運営に係る能力を磨く機会となった。特に、指導主事自身の研修実践への評価が、研修者のアンケート評価からのみ導かれるのではなく、研修者の課題解決の状況からも客観的に導かれることで、より研修者に重きをおく研修の改善がなされるようになった。指導主事アンケートでは、研修への評価、改善に関して、このことに言及する以下のような記述が多く見られる。

【項目：本年度の研修を自身で評価して、次年度に向けて改善したいことを記入してください】

- ・本年度も研修者が主体の研修を意識してきたが、次年度はさらに研修者自身が研修を受講することによって自発的に学びはじめるような研修を行いたい。
- ・研修者が自身の実践を省察することと同様に、自分自身が研修実践を省察することが研修を充実させる上で重要だと感じている。今後の研修を改善するために、研修者の感想等を十分に生かして行きたい。

## 2. 今後の課題等

本年度のカリキュラム開発における課題は、次の2点である。

### (1) 研修者が所属する学校において OJT 推進のミドルリーダー又はメンターとして機能する場面を想定した研修の必要性

本年度開発した研修カリキュラムのねらいは、教職員の経験期構成変化によって教師から教師への知識・技能の伝承が困難になりつつあることへの対応として、学校の日常において OJT を進める教員の育成であった。しかし、さまざまな課題への対応等で教員の多忙化が進む現在、教員同士が互いに協力して課題の解決に取り組む等、同僚性を発揮する場面が減少する傾向にある。研修での学びを職場や同僚へ還元しようとしても、その機会自体が日常から失われているのが現状と言える。一方、OJT が機能する機会として、年間計画を立て意図的、継続的に実施される校内研究や校内研修がある。本年度のカリキュラム開発では、研修成果の活用場面として校内における研究会や研修会を具体的に想定しての研修を実施しておらず、これら数少ない OJT の機会にミドルリーダーあるいはメンターとしての機能を発揮できる知識や技能を獲得する研修の開発が必要であった。

### (2) 研修者同士が主体的に学び合う関係をつくることのできる研修手法（ワークショップ型）の高度化の必要性

本年度のカリキュラム開発に当たって、各研修では研修者同士が教育実践上のさまざまな課題を共有し、その解決に各研修者の知識や経験をいかすグループワークを導入した。教職員の多忙化により日常における同僚性を発揮する場面が減少し、個業化が進む学校においては、教員の協働による課題解決を意図的に行うワークショップが今後ますます重要になると考えたからである。これらの研修に対する研修者の有用感是非常に高く、研修そのものとしては所期のねらいを達成できたと考えているが、研修者による学校における活用まで視野を広げると、ワークショップの進行を適切に促進、整理、調整するファシリテーション技術とワークショップ研修の汎用性に注目すべきだったと考えている。課題としては、研修者同士が主体的に学び合うことを促す指導主事のファシリテーション技術の向上と学校の校内研修等で活用できる汎用性のあるワークショップ研修の開発が必要であった。

## 3. 研修モデルとしての考察

本プログラムが開発した 10 年経験者研修モデルカリキュラムは、研修をスリム化して教員の負担感を軽減しつつ、さまざまな課題に主体的に取り組む教員を実践との往還によって育成する、新しい経験者研修の在り方を提案するものである。折しも、本プログラムの研修モデル開発が終盤に入った昨年 12 月 24 日、教員免許更新制度の改善に係る検討会議から『教員免許

更新制度の改善について（中間取りまとめ）』が公表された。この取りまとめでは、10年経験者研修の在り方について「各任命権者の判断で、教職経験に応じた体系的な研修を行うものとする方向で、教育公務員特例法の規定の見直しを検討することが必要。」とされ、関係する教育委員会では、今後、研修の在り方についての検討が早急に進められると予想される。

学校及び学校を取り巻く環境の急速な変化は、それらに対応しなければならない学校やそこで働く教員の多忙化という状況をつくり出している。この状況の最大の問題は、多忙化により学校や教員の研修機会が減少傾向にあることである。今、学校の教員の多くは、目の前にある課題を何とかしたいが、その課題を解決する方法を学ぶために学校を離れて研修に参加する余裕がないという状況にある。しかし、複雑化、多様化する教育課題はこれまで獲得した知識や経験で容易に解決できるものではない。課題を解決する力は養われなまま、課題だけが山積し、学校や教員の多忙化は一層加速することになる。

では、学校における実践を研修の場とする OJT が校外研修 (Off-JT) に代わってその役割を果たすことができるのか。答えはイエスでありノーであろう。OJT, Off-JT ともに得意とするところがあり、不得意とするところがある。それぞれが得意とするところで不得意とするところを補い合う往還の仕組みの中で OJT の機能は高められ、Off-JT (校外研修) は OJT を支え、推進するという機能を獲得する。今回のモデルカリキュラム開発は、経験者研修におけるこの両者の往還をリフレクションを推進力として結びつけようとする試案である。まだ、改善すべき課題は山積しているが、研修見直しを進める教育委員会に参考としていただければ幸いである。

## IV その他

### 【キーワード】

省察, ALACT model, リフレクションワーク, コアリフレクション, 理論と実践の往還

### 【問い合わせ先】

機関名	武蔵大学
所在地	〒 176-8534 東京都練馬区豊玉上1-26-1
連絡先	TEL/FAX 03-5984-3729 (教職課程事務室)
	E-mail takeda@cc.musashi.ac.jp
担当者	所属・職名 人文学部教授
	氏名(ふりがな) 武田信子 (たけだのぶこ)
機関名	熊本県立教育センター
所在地	〒 861-0543 熊本県山鹿市小原
連絡先	TEL 0968-44-6611
	FAX 0968-44-6495
	E-mail koga-c@higo.ed.jp
担当者	所属・職名 教科研修室室長
	氏名(ふりがな) 古閑千尋 (こがちひろ)

## 資料 1

### 熊本県公立学校 10 年経験者研修（第 9 回合同研修）参加報告

武蔵大学教職課程；保積 芳美

#### 1. 研修概要

- ① 日時：2 月 12 日 9：30～16：00
- ② 会場；熊本保健科学大学
- ③ 受講対象教員；熊本県公立学校（熊本市を除く小・中学校、八代養護学校）の 10 年経験者小・中学校合わせて 83 名
- ④ 指導担当者（敬称略）  
県教委側；県立教育センター副所長、渡邊和博、  
同センター教科研修室室長、古閑千尋 他  
武蔵大学側；武田信子、保積 芳美、岡部清治、横須賀聡子

#### 2. 研修内容

##### <午前の部>

研修目的の解説確認→県教委指導主事より

##### ワークショップー1

この 1 年間で学んだことや気になったことなどをキーワードや短文にして、ポストイットに書き、それをグループで話し合いながら同種別に模造紙に整理し、イラストなどをいれてわかりやすくまとめた。それを 1 分半程度のテンポで隣のグループに回して内容を分かち合い、気付いたことなどをそれぞれのグループの中で話し合った。

この活動は各人が様々な観点で研修を振り返り、積極的に意見交換を行った。

##### ワークショップー2

良かった授業、悪かった授業を振り返り、何か引っかかっている場面などについてそれぞれに文章にしてみる。(5 行～6 行)それをグループ内で発表し合い意見交換を行う。学び合うということはどういうことか、また、どんな学び合いが良い学び合いなのかについて考えて意見交換を行った。

ここでは、校種によって、また学年 or 発達段階によって「良い授業」と「悪かった授業」の受け止め方の違いがあり、グループの意見交換があまり盛り上がりがないグループも見られたが、それぞれの先生方の授業づくりに対する熱意の高さに感心させられた。

##### <午後の部>

午前の部とは違った新たなグループを構成し、グループワークに入る。

##### ワークショップー3

小学校・中学校時代を振り返り、各学年の担任の先生とクラスの様子を思い起こし、良かった担任の先生とはどういう先生だったか、また良かった学級とはどのような学級だったかをポストイットにそれぞれ書き出し、それらを模造紙に整理しながら、互いの共通する内容や異なる内容を確認し合い意見交換を行った。主に良い担任の先生のイメージとしては、子どもの成長しようとする芽を大切に先生、自主性・自律性・創造的な発想を引き出し認め励ます先生、優しく丁寧な先生、若さや情熱のある先生、公平公正な先生などが挙げられていた。良い学級の印象としては、厳しくも正義が通る学級、個性を尊重し良さを認める学級、子どもが主体となっている学級、弱者にやさしく思いやりのある学級などが出され共通している事柄や視点の異なるものについて意見交換を行い確認し合った。

ここでは、過去の自分を振り返りながら、楽しそうな語らいや意見交換があった。中には同窓生同士で良い担任の先生を懐かしみ盛り上がっていた点が印象的だった。この課題に対しては、先生方の取り組み姿勢が一段と意欲的であった。

#### ワークショップー4

まず、武田から「Community」と聞いたらどのようなイメージを持ちますか？という問いかけに、先生方は「地域」「地域社会」という言葉をイメージしたが、本来は「共同体」ということであり、共通する目的・文化をもつ組織をいう。そして、学校もその一つととられていいのではないか、という解説を聞く。

テキストの項目 45、46 の課題について取組み、グループごとに言葉の解釈や想定場面について意見交換を行う。この課題は、ミドルリーダーとしての資質が問われるものであり、より時間をかけて協議させたいものであった。

### 3. 当日のコメントより

「私の教職経験を振り返ると、10年目というのはある程度教員としての自信が出てくる時期ではないかと思えます。それが時に自己過信となり、生徒に過剰な要求をしたり思い込みで指導して、予想外に生徒から反発を受けてしまい、深く反省したことがありました。また、研修課題の中で「良い担任の先生とは？」というのがありましたが、良い担任の先生は、始業式で担任発表をした時の生徒たちの反応で良くわかるものです。皆さんはいかがでしょう。そこで、10年という節目に各人が自分の教育活動を様々な角度から振り返り省察することはとても大切なことだと思います。これからは、この一年間に研修で出会った先生方同士のネットワークを活用して、後輩たちへの指導やこれからの教育活動の質的な充実のために一層尽力され、熊本県の教育レベルの向上のためにさらにご活躍されることを期待します」

1年間の10年研修を終えた83名の先生方が、さらに10年後の自分をイメージされ、新たな希望・目標を抱きながら子どもたちの豊かな学びを実現できるように日々自己研さんを積まれることを期待したい。

## 資料 2

熊本県公立学校 10 年経験研修参加報告

武蔵大学教職課程 岡部 清治

### 1. リフレクション・ワークブック(「45」「46」)を踏まえて

「同僚と協働する」「互いの成長につながる助言をしあえる」関係の前提条件として、お互いを認め合うことが大切である。企業は、ピラミッド組織で運営されているところが多く、トップの指示に基づき、各部門が協力して仕事を進める体制が取られている。

一方、学校は、専門性が高く、職務遂行能力も高い専門職の集団であり、仕事の成果は、個人の力量に左右されることが多い。日頃、教員同士がお互いの良いところを認め合う良好な人間関係が構築されていれば協働や組織としての活動も容易に実施できるものとする。

教員が日頃からお互いに認め合う姿勢を持ち続けることは、生徒一人ひとりの強みや弱みなど、生徒理解が不可欠な学級運営にも役立つものである。

### 2. 10 年経験者研修の意義

冒頭の挨拶でも、研修生に対してミドルリーダーとしての期待が述べられていたように、全国の教員採用人数は、近年 3 万人を超えており、この傾向は 4～5 年は続くと言われている。大量のベテラン教員が新人に入れ替わった場合、新人をどのように育てるかは、研修担当の教員だけでなく、多くの同僚が関わっていくべきである。特に、10 年の教員経験のある研修生の皆さんの役割は大きい。校長、教頭等の管理職と若手教員の間で立って、管理職の運営方針と、若手教育の考えを把握し、ミドルリーダーとして調整能力を発揮してほしい。

### 3. 研修を通して感じたこと

今回の研修会は、10 年の教員経験があり、それぞれの学校で活躍されている先生が対象であった。堅苦しい内容ではなく、とても和やかな雰囲気の中で研修が進められていた。様々なワークショップを通じて、教員人生を振り返り、多くの研修生との意見交換が出来るように工夫されていた。校種を超えて、意見交換できたことは、よい経験になり、今後の教員生活に生かされるものと感じた。



### 資料 3

#### 熊本研修レポート

武蔵大学教職課程履修学生 3年 今井 一帆  
内堀 耀介  
宇都 愛

私たちは、昨年度の前期半年をかけて、リフレクション・ワークブックについて学びを深めてきた。授業では、ワークブック内にあるそれぞれの設問の細かい語句や、分かりにくい部分を履修者で共有し合い、理解を深める作業に取り組んだ。この授業を履修する以前にも、教職課程で配布されたリフレクション・シートというこれとほぼ同じ内容のシートで、簡単ではあるが内容に触れていた。シートでは、設問の意味をあまり深く考えずに直感で自己評価を行っていたが、それでは全く意味がないということをこの授業を通じて実感した。

授業では、一つ一つの設問をじっくり考えながら読み進めるため、一項目をチェックするのに少なくとも10分以上かかった。項目の内容に対する認識の仕方が履修者それぞれで異なることも多々あったが、各々の意見を共有し合うことで、自身の考えをより深めることが出来た。グループでの話し合いを通じて、自身の凝り固まった考えを解消し、柔軟な発想を持つことの大切さを学んだ。また、模擬授業の後には、ワークブックで自身の授業の振り返りを行うことが出来た。こうして、わずかではあるがリフレクション・ワークブックに関する知識を身につけ、熊本研修に参加した。

熊本研修では、現地の中学校の授業を見学させて頂けるということで、私たちはまず、担当教員の方々が10年研修で何を学んだのかを振り返った。実際に研修で使われたパワーポイントは、私たちがこれまで学んできたリフレクション・ワークブックの内容に加え、教員向けにさらにプラスアルファの内容が含まれたレベルの高いものであった。こうして、私たちはこれまでの授業内容の復習に加え、新しい知識をインプットした上で中学校へ向かった。授業は“英語”と“国語”の2コマで、同時進行されているそれぞれの授業を25分間ずつ見学した。

まず、前半の“英語”は10名ほどの少人数クラスで実施された。授業開始の挨拶から生徒全員が大きな声を出し、積極的に参加している様子であった。今日の調子や天気、気候の話をクラス全体で会話のキャッチボールをしながら質疑応答し合った後、それに続いてフラッシュカードを使用した単語やイディオムの復習に入った。カードに書かれている日本語または英語を教員が読み上げ、その答えをとなる英語や日本語を生徒全員で受け答えるという作業であった。十分なウォーミングアップを終え、授業の本題に入った。

まず、「as～as」の用法理解という本時のテーマの導入として、パワーポイントで二枚組の写真を見せ、それぞれの共通点を探させた。続いて、教員が写真を説明する英文を読み上げ、生徒にその意味を予想させた。(例、母親と父親の写真を見せ、“My mother is as old as my father.”と読み上げる。)この作業を様々な組み合わせの写真で何度か繰り返し、生徒にある程度内容を把握させた。その後、読み上げた英文を黒板に書き、それぞれの文章を比較しながら、文章内にある共通点や文法の意味など、とにかく気がついたことを生徒に発言させるという作業に入ったところで、見学が終了した。

後半の“国語”は30名程のクラスで、良い報道文を書こうというテーマで授業が進められていた。生徒たちが書いた合唱祭についての報道文の中から一作品を取り上げ、その作品の良い点または直すべき点を、まずは個人で、続いて3～4人のグループで見つける作業に取り組んだ。教員は教室内を周りながら生徒の様子を確認し、悩んでいる子にはヒントを与えたり、良い考えには丸を付けてあげたりと積極的に声をかけ、生徒たちを励ましていた。最後に、この報道文をより良いものにするにはどうしたら良いかという設問に対し、クラス全体で意見を共有する場が設けられた。まとめとして、表現の仕方は様々であり、形にとらわれることなく

自由に発想して良いと結論づけられた。

授業見学後、担当教員を含めた中学校職員の方々、熊本の教育センターの方々との懇談会が開かれた。そこでは、授業に関する質疑応答を中心に、教育に対するそれぞれの熱い思いをぶつけ合った。私たち学生は担当教員の方々に、授業の感想や気になった点、疑問点を積極的に発言した。短時間ではあったが、非常に内容の濃い会となった。

今回、このような貴重な機会を通じて、実際に現場で働く教員の方々から非常に多くを学ばせて頂いた。これまでの自身の教育に対する考えをより深めることが出来、また、これからどのように学びを深め、そして行動に移していくべきかを考える大きなきっかけとなった。他の履修者にも今回学んだことを共有しながら、研修を通して感じたそれぞれの想いを胸に、これからも教職課程の一員として学びを深めていきたい。