

(独立行政法人教員研修センター委嘱事業)

教員研修モデルカリキュラム開発プログラム

## 報 告 書

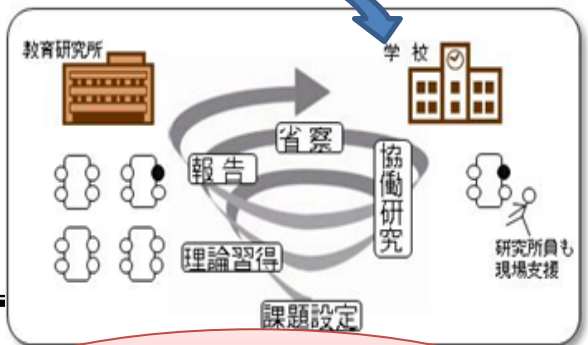
プログラム名	大学と教育委員会の協働によるミドルリーダーの資質向上に向けた研修システム（ミドルステップアップ研修）の開発
プログラムの特徴	<p>福井大学教職大学院では、福井県教育委員会（福井県教育研究所）が毎年開催している中堅教員のための集中研修（ミドルリーダー研修）を見直し、双方で協働して新しいスタイルのミドルステップアップ研修を企画し、教員の資質能力向上に向けた調査研究を実施する。</p> <p>平成23年度には県教育委員会から基本方針として「学校拠点方式の拡充と県教委と福井大学との連携強化による校内研修の充実を軸とした研修システムの確立」が示され、平成24年度にはこれまで行ってきた県のミドルリーダー研修を見直し、学校現場での実践に軸足を置いた新しいスタイル（「通所型研修」と「訪問型研修」の混合）に切り替え、より実践力に結びつくシステムを開発した。これにより従来の単発的情報獲得型の研修から「課題設定→理論習得→事例研究→現場での協働実践→省察→次の課題設定」というプロセスを組み込んだ通年型の新しい研修へと改善が図られた。「学校経営」と「学習指導」の2コースを設けそれぞれの資質能力のステップアップをめざしていくが、それらが互いに関連し合う一貫性のある研修として設定した。</p> <p>平成25年度には基本研修システムの試行にも取り組み、連携の強化を図ってきている。平成26年度は、福井大学教職大学院が主催するラウンドテーブルにて研修成果の報告の場を持つこととし、これにより、受講者が取り組んだことを記録し、省察しながらさらなる次の構想をデザインしていくという省察的实践力を培ってきた。この機会により、全国の教育センターとの繋がりが生まれたので、その繋がりを元に、「他県交流研究会」を開催し、各地での取り組みについて意見交流の場を持つことができた。また、支援者たる研究所員の力量向上のため、月1回研究所員と教職大学院の協働研究会を持ち、常に研修の在り方についての検討を図るなど、研修者側の力量形成に努め、ミドルステップアップ研修を含めた研修全体の在り方について協働で研究してきた。</p>

平成28年3月

機関名 福井大学 連携先 福井県教育委員会

## プログラムの全体概要

教職大学院



リーダー個々の  
知識・技能習得

リーダー研修を通じた  
学校全体の教育力向上

### 年間を通じたプログラム

- ・ 問題解決型のサイクルで実践と省察の積み重ね

### 所員が学校を訪問して実践を支援

- ・ 課題の解決に向けて現場の同僚と共に考える

### 学校での実践そのものが研修

- ・ 知識獲得だけの研修から脱却し、学校改善を目指した実践を研修として位置づけ

### 福井大学教職大学院と研究所の連携

- ・ 企画、運営、研修の講師などで教職大学院スタッフと教育研究所所員の協働

## ミドルステップアップ研修

□研修者の「個々の知識習得」→研修を通して「学校全体の教育力向上」への転換

□現場での実践も研修とするプログラム

- ・ 教育研究所員と大学教員が学校現場に出向き、実践研究をサポートする理論と実践を融合するプログラム
- ・ 実践報告レポート作成を教育研究所員がサポート
- ・ 報告会では、多角的な視点からのアドバイスを得られるクロスセッションを設定

□年間を通じたプログラム

- ・ 課題設定→理論習得→事例研究→現場で協働実践→省察

	内容
1日目	これからの組織運営を担うミドルリーダーの課題
2日目	学校経営の理論・授業研究の理論と事例
3日目	学校環境分析   授業の読み取り方
所属校で	校内実践・実践レポート作成
4日目	実践報告会・クロスセッション
所属校で	最終レポート作成
5日目	振り返りと今後の展望

□同一研修を、複数会場で実施するなど、柔軟な運営

□通算36時間の研修という系統立てた教員研修設計、および最終レポート報告書による評価の可視化による単位化への布石

□4日目「クロスセッション」に、教職大学院スクールリーダーコースの院生が参加することで、実践の意味の明確化とさらなる多角的な視点を提供

## I 開発の目的・方法・組織

### 1 開発の目的

平成27年12月21日に中教審教員養成部会の答申が公表され、教員の養成、採用、研修の一体的制度改革が打ち出された。「育成指標の策定」「教員育成協議会の創設」等の新たな提案が出され、よりいっそう大学と教育委員会の連携・協働が求められている。こうした観点から、福井大学教職大学院では、福井県教育委員会（福井県教育研究所及び福井県特別支援教育センター）が毎年開催している中堅教員のための集中研修（ミドルリーダー研修）を見直し、双方で協働して新しいスタイルのミドルステップアップ研修を企画し、教員の資質能力向上に向けた調査研究を実施している。

平成23年度には県教育委員会から基本方針として「学校拠点方式の拡充と県教委と福井大学との連携強化による校内研修の充実を軸とした研修システムの確立」が示され、平成24年度にはこれまで行ってきた県のミドルリーダー研修を見直し、学校現場での実践に軸足を置いた新しいスタイル（「通所型研修」と「訪問型研修」の混合）に切り替え、より実践力に結びつくシステムを開発した。これにより従来の単発的情報獲得型の研修から「課題設定→理論習得→事例研究→現場での協働実践→省察→次の課題設定」というプロセスを組み込んだ通年型の新しい研修へと改善が図られた。内容としては「学校経営」と「学習指導」の2コースを設け、それぞれの資質能力のステップアップをめざしていくが、それらが互いに関連し合う一貫性のある研修として設定した。さらに平成25年度には、研修に関わる指導主事等の力量形成や大学との連携による基本研修システムの試行にも取り組み、連携の強化を図りつつ研修カリキュラムをより充実させてきている。平成26年度は、県教育委員会の「ミドルステップアップ研修」のさらなる充実を図って、福井大学教職大学院が主催するラウンドテーブルにて研修成果の報告の場を持った。これにより、受講者が取り組んだことを記録し、省察しながらさらなる次の構想をデザインしていくという省察的实践力を培おうとしたものである。また、この研修方法について更なる改善を図っていくために、ラウンドテーブルでは全国の研修センターの方々が集まるゾーンを設け、各地の研修について情報交換を行った。また、支援者たる研究所員の力量形成のため、月1回の研究所員と教職大学院の協働研究会を実施している。今年度は、昨年度の福井ラウンドテーブルでの交流を元にして、福井県外での交流研究会を開催し、互いの実践を報告し合い、省察すると共に、福井ラウンドテーブルを基点とした全国的な教育センターのネットワークを広げていきたいと考える。

### 2 開発の方法

今年度はスクールリーダー約13名を対象として、年間7回の通年研修を基本とした「ミドルステップアップ研修」を実施した。「学校経営」と「学習指導」の2コースの選択とし、現場でのカンファレンスを交えた訪問研修の場を特徴としている。従来の単発的情報獲得型の研修から「課題設定→理論習得→事例研究→現場での協働実践→省察→次の課題設定」という新しいプロセスを組み込んだ本研修に対して、研修

における講師派遣、福井大学教職大学院でのクロスセッション、ラウンドテーブルでの発表等、大学と教育委員会が協働でシステムの開発にあたっている。そのために月1回の協働研究会の場を設け、お互いの研鑽を図っている。平成27年度は協働研究会に加えて、平成26年度に設置した連携協議委員会のさらなる充実を図ってきた。また受講者の省察的実践力の向上を図るために「福井大学ラウンドテーブルにおける研修成果報告」への強化や全国の教員センター指導主事との語り合いの場を設けるための「他県交流研究会」の実施などの新たな取り組みを加え、さらなる内容の充実を目指して取り組んできた。

### 3 開発組織

No	所属・職名	氏名	担当・役割
1	福井大学大学院教育学 研究科教職開発専攻 教授	柳澤 昌一	事業責任者
2	福井大学大学院教育学 研究科教職開発専攻 准教授	小林 真由美	事業対象への連絡調整等
3	福井県教育研究所 研究員	井上 定	研修担当者
4	福井県特別支援教育セ ンター指導主事	為国 順治	研修担当者

#### 連携協議委員会

福井県教育研究所研修部  
福井大学教職大学院研究所担当チーム

## II 開発の実際とその成果

### 1 ミドルステップアップ研修講座

#### ○研修のねらい

ミドルステップアップ研修では、学校のみドルリーダーとして活躍している教員が、理論の学習・協議および勤務校での実践を通して自らの力量を向上させるとともに、各校の中核的存在として勤務校の学校力の向上も図ることを目指している。大量退職時代を控えて、みドルリーダーが中核として職場の同僚性を高め、組織的に若手教員に教育技術等を伝えることや、組織マネジメント力や危機対応等の管理職としても求められる資質能力を身につけることが必要となっている。

#### ○研修の目標

##### ① 受講者の教師力向上について検証する

- ・1年間の継続した実践を通して、勤務校の同僚性を高めたり、校内研修会を活性化

したりすること。

- ・ミドルリーダーの役割について、よく理論と事例を学ぶこと。
- ・受講者や教職大学院スタッフ・院生と協議することで、ファシリテーション力や傾聴力を高めること。
- ・研修テーマに取り組み勤務校の実践力を向上させることで、資質能力を向上させること。

## ② 学校力の向上について検証する

- ・参加者のテーマが学校力の向上に直結していること。
- ・学校全体の授業力向上や教員の資質向上を推進すること。
- ・受講者同士が協議することによって、共通する課題解決を図ったり校種間連携を進めたりすること。
- ・管理職による授業改善指導の強化に協力すること。

## ③ 運営全般について検証する

- ・効率的かつ効果的な集合研修を実施すること。
- ・要請に応じて、効果的な訪問研修を実施すること。
- ・年間を通して継続的な支援を行うこと。
- ・指導主事自らが、教員を指導する能力を高めること。

## ○開催日程

時期等	内 容	目 的		
6月2日	① 主題設定 所属校の現状を踏まえ自身の課題を設定する。 「これからの組織運営を担うミドルリーダーの役割」 福井大学教育地域科学部附属教育実践総合センター 准教授 遠藤 貴広	受講者がこのミドルステップアップ研修で学びたいことを確認し課題を設定する。		
6月24日	② 理論と事例 これからの学校経営、授業研究の在り方や、先進事例を学ぶ。 <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 50%; padding: 5px;">(経営) 「学校経営の理論」 福井大学教職大学院教授 二宮秀夫 グループ協議「実践課題について」</td> <td style="width: 50%; padding: 5px;">(学習) 「授業研究の理論と事例」 福井大学教職大学院准教授 木村優 グループ協議「実践課題について」</td> </tr> </table>	(経営) 「学校経営の理論」 福井大学教職大学院教授 二宮秀夫 グループ協議「実践課題について」	(学習) 「授業研究の理論と事例」 福井大学教職大学院准教授 木村優 グループ協議「実践課題について」	受講者がこれからの学校経営、授業研究について学ぶ。
(経営) 「学校経営の理論」 福井大学教職大学院教授 二宮秀夫 グループ協議「実践課題について」	(学習) 「授業研究の理論と事例」 福井大学教職大学院准教授 木村優 グループ協議「実践課題について」			
6月27-28日	*福井ラウンドテーブルへの参加	受講者が研修で学んだことを発表する。		
7月10日	(研修) 第1回他県交流研究会(東京)	指導主事が他県の研修のあり方について情報を交換し、研修内容の充実を図る。		
7月31日-8月3日	③ 課題解決の方法 ➤ 「学校を取り巻く環境分析と解決策」 ➤ 「授業研究の進め方」 <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="padding: 5px;">所属校での実践 ➤ 課題解決に向けた取組み ➤ 実践記録の作成</td> </tr> </table>	所属校での実践 ➤ 課題解決に向けた取組み ➤ 実践記録の作成	受講者が所属校における具体的な実践の省察を行う。	
所属校での実践 ➤ 課題解決に向けた取組み ➤ 実践記録の作成				

11月23日	(研修) 第2回他県交流研究会 (静岡)	指導主事が他県の研修のあり方について情報を交換し、研修内容の充実を図る。
12月5日	(研修) 第3回他県交流研究会 (東京)	
12月5日	教職大学院協会 (東京) で発表	指導主事がミドルステップアップ研修について経過報告を実施する。
12月25日	④福井大学教職大学院とのクロスセッションによる実践報告会	受講者と教職大学院生が合同で実践報告を行い互いの取組について語り合い深める。
1月15日	⑤振り返りと今後の展望 リーダーとしての今年度の取組みを振り返る。 「組織活性化のためのPDC Aサイクル」 福井大学教職大学院客員教授 玉木 洋	受講者が今年度の取組について省察する。
2月17日 2月20日	(研修) 第4回他県交流研究会 (京都) (研修) 第5回他県交流研究会 (奈良)	指導主事が他県の研修のあり方について情報を交換し、研修内容の充実を図る。
2月27- 28日	・福井ラウンドテーブルでミドルリーダー受講者研修成果を発表 ・福井ラウンドテーブルで他県交流研究会の成果発表 (研修) 第6回他県交流研究会 (福井)	受講者が今年度の取組について報告する。 指導主事が他県の研修のあり方について情報を交換し研修内容の充実を図る。

## ○研修内容と受講者の声

### (1) 集合研修

#### ① 6月2日(火)13:30~16:30 教育研究所第1研修室

開講式・挨拶 教育研究所 研修部長 斉川 清一

講義「これからの組織経営を担うミドルリーダーの役割」

福井大学教育地域科学部附属教育実践総合センター

准教授 遠藤 貴広

グループ協議「所属校の現状をふまえた自身の課題設定」



- ・異質なものによる協働、同僚性という話が印象に残った。問い自体を問い直すということも考えていきたい。
- ・協働意識を学年会に強くもたせるようにしたい。
- ・他校の状況やそれぞれの教員が抱えている悩み、学校内で変えるべきところ等、受講者同士、同じような問題を抱えていると分かった。

② 6月24日(水) 9:30~16:00 教育研究所第1研修室

講義「学校組織マネジメントとミドルリーダーの在り方」

福井大学教職大学院 教授 二宮 秀夫

講義「授業研究の理論と事例」

福井大学教職大学院 准教授 木村 優

グループ協議「自身の課題解決に向けた取り組み」

- ・学校に組織としての考え方をもち込む必要性を感じた。協力体制の構築を図っていききたい・生徒にも教員にも期待感をもって接するトルネードマネジメントが興味深かった。
- ・授業力向上に取り組む上で各校種の現状を知ることができた。小中高接続も意識していききたい



③ 7月31日(金) 13:30~16:30 教育研究所第1研修室

講義・演習「学校を取り巻く環境分析と解決策」

教育研究所員

8月3日(月) 13:30~16:30 教育研究所第1研修室

講義・演習「授業研究の進め方」

教育研究所員

※2日間のうちの1日選択

- ・学校経営視点からの話が分かりやすく、演習を行ったことで具体化され理解が深まった。
- ・SWOT分析、ロジックツリー等の手法は有効に活用していきたい。現状分析を行い、戦略を考えるには、同じ目的の者同士で取り組むと、現状が明確に、課題がよりクリアになると感じた。
- ・授業研究の演習については写真を実際に見ながら取組んだ事で、その良さを実感できた。



④ 12月25日(金) 13:30~16:30 福井大学文京キャンパス

グループ協議「実践の事例報告」

福井大学教職大学院スタッフおよび福井大学教職大学院スクールリーダーコース(M1)と特別支援教育センター研修受講者とのクロスセッション [クロスセッション:構成メンバーをミドル受講者・院生・大学院スタッフとした小グループの中で、互いの実践を語り合い、傾聴し合う場のこと]



- ・他の先生方の実践を伺う中で自分の果たすべき役割と方向性、課題に気付くことができた
- ・異校種の先生方の話が聞いて世界が広がった。自身の実践についても新たな見方がわかり大きな気付きとなった。

- ・学校運営への取組みをお聞きすることで強い刺激を受けた。組織マネジメントを強く意識した。

⑤ 1月15日(金) 13:30~16:30 教育研究所第1研修室

講義「組織活性化のためのPDCAサイクル」

福井大学教職大学院 客員教授 玉木 洋

グループ協議「1年間の振り返りと今後の展望」

修了証書授与

閉講式



- ・玉木先生の福井キャンパスでの具体的な事例が特に興味深く感じた。来年度も具体的な事例を扱う研修の比重を大きくしたほうが良い。
- ・全受講者の先生方が今年度の取組みを来年度にも繋げていきたいと考え、その方策を検討されていた。見習うべきところが多かった。
- ・今回の研修を通し、また、レポートをまとめていく中で自分の視点の変容に気が付いた。



正直、ミドルリーダーとしての在り方を考えるのはつらい部分もあったが、とても勉強になった1年であった。

・最初は「自分には・・・」と思っていた研修だったが、参考になることが多かった。大学、企業の方からの話は非常に役に立った。少し学校を離れて、教育界や現場を眺めるような機会は有意義であった。視点も広がり、良かった。

## (2) 訪問研修としての取組

### ① 今年度のポイント

今年度もミドルステップアップ研修講座は昨年実施した(1)学校拠点方式の採用と1年間の継続した取組み、(2)クロスセッションの導入、(3)集合研修と要請研修の組み合わせ、(4)講座の一本化、(5)受講対象者の募集方法(以上、詳細は前掲論文)を踏まえつつ、受講者の所属校からの要請に基づく研修(今年より研究所が主体となって訪問するという観点から「訪問研修」と呼称を統一)のより一層の充実を図った。具体的には、昨年までは所員が訪問していたものを、可能な限り福井大学教職大学院スタッフ等にも加わってもらい、支援内容の充実に努めた。

### ② 訪問研修の内容

所属校での実践にあたっては、第1回から第3回の研修を通して浮かび上がってきた自身と所属校の課題に基づき、校内での実践方法と時期を決めてもらった。それを担当が聞き取り、内容に応じて訪問する所員の人選や時期の調整を行った。人選にあたっては、なるべく研究内容とマッチする所員が対応できるように配慮したが、一般的な内容については担当が対応することにした。また、あわせて福井大学教職大学院とも連絡を取り、参加できる大学院スタッフの調整も行った。こちらも内容の専門性に合わせて、こちらから特定の大学院スタッフをお願いした場合もあったが、逆に日程さえ合えば手が空いている



大学院スタッフが訪問する場合もあった。

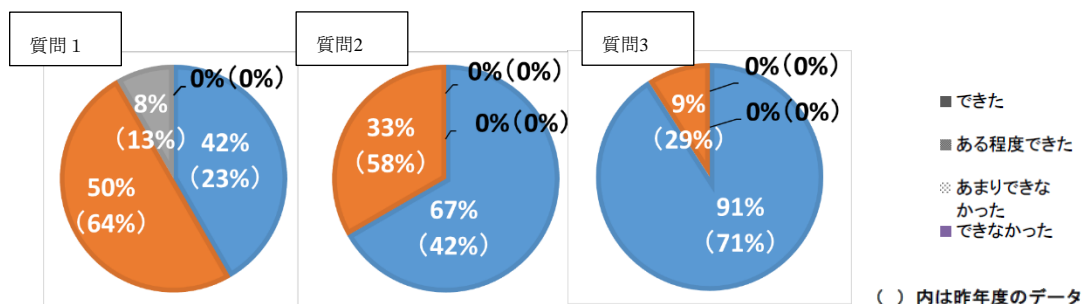
	学 校	月 日	人	内 容
1	A 小学校	8月12日(水)	18	学校改善・QUの活用・ソーシャルスキル教育
2	A 小学校	10月2日(金)	20	学校改善・QUの活用・ソーシャルスキル教育
3	B 小学校	7月28日(火)	1	学校改善・SASAの活用
4	B 小学校	7月31日(金)	1	学校改善・SASAの活用
5	B 小学校	8月7日(金)	16	学校改善・SASAの活用
6	C 小学校	11月13日(金)	1	学校改善・若手育成
7	C 小学校	11月24日(火)	1	学校改善・若手育成
8	C 小学校	12月4日(金)	5	学校改善・若手育成
9	C 小学校	12月9日(水)	5	学校改善・若手育成
10	A 中学校	7月30日(木)	1	学校改善
11	B 中学校	9月17日(木)	1	学校改善・研究会のコーディネイト
12	B 中学校	10月5日(月)	1	学校改善・研究会のコーディネイト
13	B 中学校	10月13日(火)	1	学校改善・研究会のコーディネイト
14	B 中学校	10月19日(月)	8	学校改善・研究会のコーディネイト
15	A 高等学校	10月28日(水)	2	学校改善・業務改善・PTA、同窓会
16	B 高等学校	6月17日(水)	1	学校改善・業務改善
17	C 高等学校	12月7日(月)	1	教科指導・高校数学科
18	D 高等学校	9月14日(月)	1	学校改善・アクティブ・ラーニング
19	D 高等学校	9月24日(木)	50	学校改善・アクティブ・ラーニング
20	E 高等学校	9月25日(金)	1	言語活動を取り入れた世界史Bの研究授業
21	E 高等学校	11月4日(水)	1	教科指導・地歴公民科

## ○研修の成果と課題

### アンケート結果と分析

受講者に対して、12月25日の4回目の集合研修（クロスセッション）時に、活用に関するアンケートを実施した。

- 質問1 御校において研修テーマの取組みを推進することができましたか。（4択及び自由記述）
- 質問2 集合研修は取組みに役立ちましたか。（4択及び自由記述）
- 質問3 訪問研修は取組みに役立ちましたか。（4択及び自由記述）
- 質問4 御自身のミドルリーダーとしての資質能力の向上に関してどう思うか。（自由記述）



〔自由記述欄（一部抜粋）〕

- ・ミドルリーダーとしての自分を自覚することだと思う。自覚することで、何が必要なことかがわかってきた。この研修を通して、組織やマネジメントについて考え、資質能力を向上させていきたいと思った。このことを常に意識し、がんばっていききたいと思う。
- ・何かしようという前向きな責任感、いろんな情報をキャッチしようという態度、実践する力が発揮できたと思う。
- ・自分自身が見通しを持つこと、計画性が大切である。授業力をつけて、広く公開していきたい。
- ・ミドルリーダーとしての資質を高めるために、このような研修を受けたり、書籍を読む等して研鑽を積んでいきたいと感じた。
- ・これからのリーダー像についてしっかり見つめられた。そういうこと自体をじっくり考えることがなかったもので、しっかりした像が見えた。そういう資質を身に付けられるよう、今後も努力していきたい。
- ・新採用の先生方等と話し合いを深め、地歴科の目指すべき方向性について認識を深めることができた。
- ・いろんな場面でのコミュニケーションの取り方、その活用の仕方をどんどん向上させる必要があると思った。リーダーという何かトップの人というイメージが先行してしまっていたが、改めることができたと思う。
- ・今、やっていることを今後も継続してやっていきたい。
- ・このような研修を通してミドルリーダーは管理職と若手をつなくパイプ役と感じている。今後はコーチング技術等を磨き、活気が沸き、やりがいを持って、生徒の未来について熱く語り合える教師集団の育成も課題の一つとして取り組んでいきたい。
- ・視野や他教員との交流が広がった。自分なりの成長はあったと思う。

質問1での年間を通じた実践において同僚と協働し、周囲を巻き込んでいく同僚性を高めることや、研究会や教科会、学年会等を活性化できたかについては「できた」「ある程度できた」の合計が92%と、ほぼ全ての受講者が成果を認め、「できた」の割合が昨年を19ポイント上回っている。

質問2では集合研修が「役に立った」「ある程度役に立った」の合計が昨年同様100%であり、「役に立った」が昨年を25ポイント上回った。講義・演習に加え、グループ協議を研修の中に積極的に取り入れたことが、本研修のテーマである「理論と実践の融合」に沿った研修の活性化に繋がり、ミドルリーダーとしての役割やSWOT分析、授業研究の手法を理解するだけでなく、所属校での現状や実践につなげることができた結果だと考える。

質問3では訪問研修について高い評価を得ており、昨年を上まわっている。この結果は受講者数が少ないためもあるが、それ故に個々の受講者の希望に応えやすく、訪問研修を

最大4回まで実施できたことが関係すると考えられる。2回以上の訪問研修を行った受講者が過半数を超え、より学校現場に対応した内容へとつながり、評価が高まったと考えている。

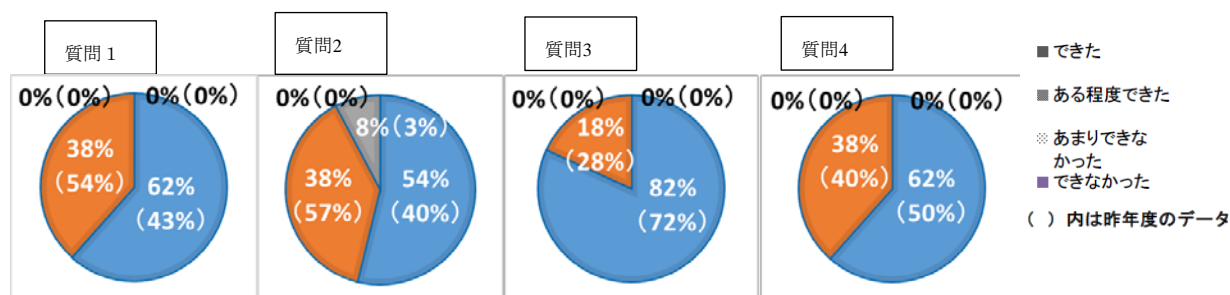
管理職に対して、12月にアンケートを実施した。(いずれの質問も4択及び自由記述)

質問1 受講者の取組みは、御校の学校力向上に結びついていますか。

質問2 受講者は、研修を生かして学校全体の授業力向上や教員の資質向上を推進できたでしょうか

質問3 御校の要請に応じて本所が実施した訪問研修は効果的だったでしょうか。

質問4 この研修は、貴職による授業改善指導の強化等、学校経営に協力することができたでしょうか。



[自由記述欄 (一部抜粋)]

- ・研修講座を通して学んだことを、勤務校で生かす姿勢、そして実践していく力が付いてきた。校長のスクールプランを理解し、教務主任の立場として具現化できるように努力していた。
- ・訪問研修ではQ-Uの解析の方法等を全職員が知ることができたこと、職員が今まで以上に児童理解に対する意識が高まったことなど、受講者本人はもちろん、受講者を窓口として多くの成果を得られた。
- ・学年主任として若手教員を育てることを通し、高学年全体に授業研究のあり方について学ぶ機会を作った。まず受講者自身が、自分のこと中心のもの見方から、周りのことを考えて動けるようになってきた。
- ・本校の受講者からは、嶺北の教員、事業所の方、大学の先生など今まで意見を交わしたことのなかった方々との交流が大変良かったと聞いた。本人の視野が広がり、意欲にも繋がってきたと感じている。
- ・初めて研究主任を任せられ、研究推進の舵取りをするのは難しかったと思う。そのため、本人にとって本研修は意義深いものだった。私の学校経営(研究推進の方向性)を十分に理解し、授業改善に向かう協働体制を牽引してくれた。
- ・本人の感想によると、受講によって種々の学年行事を長期的な視野に立ち、企画運営に反映させる契機となった。特に、進路指導に有益とのことであった。校長としても、学年会を中心にして改善を志向している様子を感じた。
- ・取組みについて、個人だけでなく複数の教員が当たることで、広がりを見せている。この取組みについて、次年度以降も継続するようにしたい。
- ・本校では、「SSH・研究部」が授業改善に関する研修を担当しているが、ミドルステップアップ研修受講者が、授業改善に関する校内研修をリードするように仕向けている。受講者の主体的な活動を、他の教職員に見せることは極めて重要と考えている。
- ・教科会の中で専門の枠を越えて互いに意見交換を行ったり、日頃の授業の振り返りを行うきっかけになったりしたようだ。そのような動きが、自ずと学校全体へと広がり、良い影響をもたらしてくれている。
- ・この研修によってリーダーとしての自覚がより鮮明になった。若手教員の授業改善の取組みに寄り添いながら積極的にアドバイスを行うことができた。また、学校改革に対しても前向きな発言や取組みが見られるようになった。

・受講者は、研修で得た他校の状況や先進的な取組みに大いに刺激を受け、建設的な提言を積極的に行うようになった。

質問1では学校の教育力に関して、所属長のアンケートでは全てが「結びついている」あるいは「ある程度結びついている」と回答している。本年度は校内研究体制の充実を目指した研究テーマが多く、受講者の取組みが学校全体に反映する上で効果的であったこと、教科内の取組みでも専門や学年を超えることを意識した実践がほとんどで、受講者がミドルリーダーとして中核的な役割を果たしたことが高い評価に繋がったと考える。

質問3では訪問研修が校内研修の活性化や学校改善への取組みに有効であったかの問いに対し、管理職は「効果的」「ある程度効果的」、受講者からは「役立った」「ある程度役立った」という回答がそれぞれ9割を越え、昨年度に引き続き、高評価をいただいた。訪問研修の要請に対し、受講者の希望や目的を事前に聞き取ることに加え、昨年度の反省を生かし、管理職を交えて訪問研修の打合せを行った例もあり、それが高い評価に繋がった一因と考えられる。

質問4では管理職による授業改善指導の強化に受講者が協力することに関して100%の学校長が、「できた」「ある程度できた」と回答している。受講者が管理職の学校経営に協力し、管理職が受講者の取組みを支援する体制ができていると考えられる。

### **運営担当者から見た成果と課題**

集合研修では受講者どうしの考えを深め、それぞれの実践への意識を高めるためのグループ協議を目指し、以下の工夫を行った。

- ・講師に積極的なグループ協議の時間の設定を意識した講義計画を依頼する。
- ・講義を聴いた上での協議だけでなく、テーマに関するイメージや自身の経験等を語り合う場面を作り、受講者の相互理解を進める。
- ・グループ協議のメンバーは目的に応じて、校種、教科、実践内容が共通または異なる者どうしを組み合わせ、共通の視点や異なる視点からの意見交流の場を設定する。

集合研修については先述のアンケートのとおり、受講者からは高評価をいただいた。しかし今年度は受講者が少なく、グループの組み合わせ方が限られていた。そのような状況の中で、異なる視点の交流の場を作るために2つの試みを行った。1つ目は、7月に福井大学で行ったカンファレンスへの参加である。福井大学教職大学院の呼びかけで、教職大学院スタッフだけでなく、現教職大学院生や学校現場で実践を行っている修了生から希望者を募り、カンファレンスを行った。2つ目は、特別支援教育センターとの連携である。12月25日のクロスセッションでは本来の受講者であるセンター職員の方だけでなく、研修受講者の中からも希望者を募り、参加していただいた。外部の方を巻き込んだ、今までにない新しい研修の形として来年度にも繋げたい。

(実践記録について)

実践記録については、集合研修の中で学んだことを意識した取組みが多く、効果的であったことが分かる。しかし、訪問研修に関する記述に関しては受講者によって大きく差があった。本研修の特性上、訪問研修の果たす役割は大きい。いかに実践の中に訪問研修を位置づけ、研究所と学校が連携していくかというミドル研修本来の趣旨を踏まえた講座運営を担当者として強く進めるべきだったと反省している。来年度以降の研修講座企画に反映させ、改善へと繋げたい。

## 2 協働研究会

教育研究所では月1回のペースで、福井大学教職大学院から複数の教員が参加して、所員同士が互いにファシリテーターを務め、様々なテーマについてグループ協議を行い、力量を高める協働研究会を行っている。今年度の研修についての報告と課題についての話し合いや、訪問研修に生かせる事項やスキルを学んだり、それらに関する情報交換を行ったりしてきた。それぞれの受講者や学校のニーズに対応できる人材の養成を常に意識して、所内全体として人材の育成を進める必要を感じている。協働研究会の内容は下記の通りである。

4月15日	・第1回「協働研究会の目的」 ・各部の業務内容と方針、理解や協力を図りたいこと
5月27日	・第2回「今年度の研究や業務について」
7月1日	・第3回「訪問研修について」
9月2日	・第4回「若手自主学習サークル・学び続ける教員の育成について」
10月14日	・第5回「ファシリテーションについて」
11月25日	・第6回「研究紀要及び研究発表交流会」
12月16日	・第7回「教育相談について」
1月13日	・第8回「研究発表交流会及び研究紀要に向けて」
2月24日	・第9回 研究発表交流会の振り返り・今年度の振り返り

このほか連携協議委員会として大学と研究所のチームで研修内容についての打ち合わせの会を下記の通りに実施した。これによって、毎回の研修内容の省察と次回の実践の見直しを持って取り組むことができた。

第1回	4月15日(水)	ミドルステップアップ研修年間計画の確認、ラウンドテーブル確認、予算確認他、他県交流研究会打ち合わせ
第2回	5月27日(水)	第1回ミドルステップアップ研修打ち合わせ 協働研究会振り返り 6月福井ラウンドテーブルへの参加について
第3回	6月3日(水)	第1回研修の振り返り、第2回研修打ち合わせ 協働研究会振り返り
第4回	7月1日(水)	第3回ミドルステップアップ研修打ち合わせ、 協働研究会振り返り 第1回他県交流研究会打ち合わせ

第5回	9月2日(水)	協働研究会振り返り 他県交流研究会打ち合わせ
第6回	10月14日(水)	第4回研修打ち合わせ・協働研究会振り返り 他県交流研究会打ち合わせ
第7回	11月25日(水)	協働研究会振り返り 他県交流研究会打ち合わせ
第8回	12月16日(水)	第5回研修打ち合わせ・協働研究会振り返り 他県交流研究会打ち合わせ
第9回	1月13日(水)	協働研究会振り返り 他県交流研究会打ち合わせ
第10回	2月24日(水)	協働研究会振り返り 他県交流研究会振り返り

### 3 他県交流研究会

今年度は、新たな試みとして昨年度のウンドテーブルでの繋がりを利用し他県の教育センターとの交流会を試みた。(以下、第1回他県交流研究会報告書から抜粋)

第1回他県交流研究会 7月10日(金) 15時～16時30分

参加者 東京都教職員研修センター研修部長他7名  
福井県教育研究所長他1名

内 容

(1) 概要説明(研修体系)

(2) 職層研修の説明

統括校長 校長 副校長 主幹教諭・指導教諭(同格) 主任教諭 教諭

職層研修 教育管理職研修 対象 都立の校長 副校長 統括指導主事

校長研修、副校長研修ともに5回(ただし、一部は新任のみ)

統括指導主事研修は、教育施策の立案、マスコミ対応が内容

校長職候補者研修 対象 校長選考に合格した者(12回)

主幹教諭スキルアップ研修 対象 主幹教諭2年目

主幹教諭任用時研修 対象 主幹教諭1年目

指導教諭任用時研修 対象 指導教諭1年目

教育行政研修(推薦) 対象 指導主事

指導主事、副校長のなり手が少ない(倍率1.2～1.3倍)

指導主事を養成する目的

教育管理職候補者A研修 対象 指導主事4年間 32～43才教諭

教育管理職候補者B研修 対象 主幹教諭、副校長を養成する目的 40才代

教育管理職候補者C研修 対象 年齢が高く、地域限定、校長推薦

副校長を養成する目的

- |            |    |                        |
|------------|----|------------------------|
| 主任教諭任用時研修  | 対象 | 主任教諭1年目（5～7月に実施）都立教諭のみ |
| 主任教諭任用時前研修 | 対象 | 次年度主任教諭に任用される者         |
- (3) 10年経験者研修、採用20年目教員対象研修の説明
- 10年経験者研修
- 業績評価により研修の段階を決定する i～iii段階
- 段階により受講する単位数が異なる 主任教諭はiii段階
- 教職大学院派遣、東京都教員研究生、東京教師道場受講者は単位の読みかえあり
- 採用20年目教員対象研修 H26から実施 悉皆研修（参加率95%以上）
- 主任教諭、教諭を対象 管理職としてのキャリアをイメージしていない者
- 全体の底上げが目的
- 東京都の喫緊の課題（アレルギー、いじめ、体罰）に関する内容
- ＝東京都教育委員会の方針を理解してもらい、若手教員の育成を意識させる
- ＝これらの内容は、職層研修にも取り入れている。
- 日数は、半日 事例研究などの演習を取り入れる
- H27は、さらに充実。H26の2倍にして実施。
- 課題として、発達障害の理解、オリンピック・パラリンピック教育
- 実施後の感想として、10年目までの教員の指導に悩みを語る事ができたと20年目同士の協議が好評
- (4) 東京都師範道場の説明
- (5) 意見交流会

昨年度のラウンドテーブルでは、各県から集まったセンター指導主事が互いの取り組みを交流したが、今回は一堂に会するのではなく、少人数でのカンファレンスの形を取ったことでよりじっくりと話を進めることができた。この他、京都府の単位履修制度や受講管理システムなど各地の特色ある取り組みを学ぶことができ、来年度のみドルステップアップ研修だけでなく、福井県の研修システムそのものを再構築するために、大きな研修の機会となった。今年度の他県交流研究会での学びについては、来年度の協働研究会で共有し、大学と教育研究所が協働して、さらなる探求を図っていきたい。

### Ⅲ 連携による研修についての考察

福井大学教職大学院と福井県教育委員会の連携は、福井大学教職大学院の大きな特色である拠点校方式に始まり、院生の入学に関する支援、財政支援など様々な深い関係を築いてきている。その中で研修に関する連携は、特に教育研究所と特別支援教育センターとの関わりによるところが大きい。その中でも、平成23年度から試みたみドルステップアップ研修は、その結びつきをよりいっそう強くする機会となった。これを契機に、基本研修（初任者、2年次、5年次、10年次研修）やラウンドテーブル、教育研究所研究発表会などでも互いに参加を募ったり、指導助言を行ったりと、その連携の機会はますます増えてきている。互いに連携する利点については下記の通りである。

- ・教員の養成・採用・研修の一体的な流れを確立しつつある。
- ・大学側が現場の先生方に直接、関わり合うことができ、その連携のチャンスを増やす

ことができる。

- ・研究所の所員だけでなく大学スタッフを加えた専門的知識を研修に生かすことができる。
- ・教職大学院での学びのスタイルを研修の機会に広げることができる。→福井スタイルとして確立しつつある。

#### IV その他

【キーワード】：学校実践 省察 協働研究 大学との連携 訪問研修 クロスセッション 教職大学院 ラウンドテーブル 他県交流研究会

【人数規模】：C (30名)

【研修日数】：C (7回)

#### 問い合わせ先

●申請大学	国立大学法人 福井大学
所在地	〒910-8507福井県福井市文京3丁目9番1号
担当者	
所属・職名	福井大学大学院教育学研究科教職開発専攻 准教授
氏名(ふりがな)	小林 真由美 (こばやし まゆみ)
事務連絡等送付先	〒910-8507福井県福井市文京3丁目9番1号
TEL/FAX	0776-27-9816
E-mail	kobayasi@f-edu.u-fukui.ac.jp
●連携先	
連携教育委員会	福井県教育委員会
所在地	福井県福井市大手3丁目17番1号
担当者	
所属・職名	福井県教育委員会教育研究所 研究員
氏名(ふりがな)	井上 定 (いのうえ さだむ)
TEL/FAX	Tel0776-36-4857 FAX 0776-36-4860
E-mail	inoue-sadamu@fec.fukui-c.ed.jp