

平成29年度 文部科学省

教員の養成・採用・研修の一体的改革推進事業

島根・鳥取両県教育委員会と連携した教員の資質能力の高度化プロジェクト

報 告 書

平成30年3月

島根大学

本報告書は、文部科学省の初等中等教育等振興事業委託費による委託事業として国立大学法人島根大学が実施した平成29年度「教員の養成・採用・研修の一体的改革推進事業」の成果を取りまとめたものです。

したがって、本報告書の複製、転載、引用等には文部科学省の承認手続が必要です。

目 次

はじめに	1
I 調査研究の概要	
1 調査研究の目的	2
2 調査研究の実施方法	2
3 実施体制	4
プログラムの全体概要	6
II 調査研究の実施とその成果	
1 「島根大学教育学部現職教員研修」の実施	7
(1) 研修の概要	7
(2) 受講者が中心となって進めるプログラム	11
①自己研修	12
②教職大学院生課題研究発表・意見交換（10月20日）	13
③実践課題の設定（前期研修終了時）及び学校現場等における実践	14
④課題・実践の発表・討議（1月23日）	15
⑤研修のまとめ（2月2日）	16
(3) 研修レポート ―何を学び、何を考えたか―	19
(4) 平成27年度研修事後アンケート結果	20
(5) 受講者の意見・感想	25
①自己研修での振り返り、意見交換を踏まえた各受講者の意見	25
②自己研修の成果についての受講者の認識	27
③本研修への鳥取県の参加について	30
④研修全体を通じての感想等	31
2 島根・鳥取両県教育委員会との連携	35
(1) 島根県教育委員会との連携	35
(2) 鳥取県教育委員会との連携	37
(3) 「山陰教師教育コンソーシアム」における報告	38
3 教職大学院との連携強化・研修の履修証明プログラム化	38
(1) 教職大学院との連携の強化	38
(2) 研修の履修証明プログラム化	39
(3) 他大学等調査の実施	39
III 今後の課題	
1 研修の内容・構成の見直し	40
2 「履修証明制度の活用等による教員の資質能力の高度化」の検討	40

<資料編>

<資料1>前期研修日程	42
<資料2>後期研修日程	44
<資料3>「自己研修」の受講者への実施説明資料	46
<資料4>「教職大学院生課題研究発表及び意見交換」の際の受講者への 実施説明資料	47
<資料5>「課題・実践の発表」の際の受講者への実施説明資料	48
<資料6>「研修のまとめ」の際の受講者への実施説明資料	49
<資料7>「研修レポート」様式（前期の例）	50
<資料8>課題設定の様式	52
<資料9>事後アンケート様式	53

はじめに

本学では、島根県教育委員会と協力して、平成23年から主に島根県の主幹教諭クラスの教員を対象とした「島根大学教育学部現職教員研修」を実施している。

同研修は前・後期合わせて20日間という長い期間にわたって行われるものであり、個々の勤務場所でも中核的な存在である教員を受講者として送り出す学校現場等には少なからぬ負担があるものの、中央研修においても講師を務めている多くの教育関係者を招聘して最先端の教育課題が学べるプログラムとしており、島根県で受講できる「島根県版の中央研修」を目指して、島根県教育委員会の理解を得ながらこれまで回数を重ね、内容の改善を図ってきた。

平成27年度及び平成28年度の同研修は、文部科学省の「総合的な教師力向上のための調査研究事業」の委託を受けて実施し、現職教員研修の高度化・体系化を実現するための調査・研究を行った。

平成27年度は、受講者が受講した講義内容をより活きた知識とするために、自己研修の進行方法を改め、受講者間で講義を踏まえて各学校現場等での実践の振り返り（リフレクション）を充実して行えるようにした。運営方法等の改善により、受講者が学んだ知識をアウトプットする機会を多く設けることで、受講者間ではより活発な意見交換が行われるようになり、同研修は受講者からより高い評価を受けることとなった。

また、平成28年度は、本学教育学部・島根県教育委員会とともに三者連携のために設立された「山陰教師教育コンソーシアム」を構成する鳥取県教育委員会との連携を深化させるため、本学は、同研修に鳥取県の教員が参加することで鳥取県教育委員会と合意した。また、平成27年12月21日の中央教育審議会答申「これからの学校教育を担う教員の資質能力の向上について～学び合い、高め合う教員育成コミュニティの構築に向けて～」を踏まえ、同研修を本学の履修証明プログラムとすることを決定した。

そして今年度は文部科学省の「教員の養成・採用・研修の一体的改革推進事業」の委託を受けて同研修を実施することとした。

今年度の研修においては、平成28年度の鳥取県教育委員会との合意・学内の決定を踏まえて初めて鳥取県の教員等の参加を受け入れ、修了者に履修証明プログラムの履修証明書を発行するとともに、教職大学院との連携を強化して現職教員の本学教職大学院生と受講者との意見交換のプログラムを実施するなど新たな試みも行った。

本報告書は、こうした今年度の同研修プログラムの内容・実施状況を中心とする今年度の調査・研究の成果であり、受講者からの意見・感想も多く取り上げ、同研修により、多くの受講者にミドルリーダー、管理職の職務に対するモチベーションの向上、様々な教育課題に対する教員としての意識の変容が見られたことを示していきたい。

本調査・研究の成果が全国の教員研修のモデルとなり、その高度化に寄与できることを願ってやまない。

I 調査研究の概要

1 調査研究の目的

平成27年12月の中教審答申「これからの学校教育を担う教員の資質能力の向上について」において、教職大学院が管理職候補者となる教員に対する学校マネジメントに係る学習の充実を図ることや、教育委員会との連携による管理職研修を開発・実施することが提言されていることを踏まえ、平成23年度から実施している「島根大学教育学部現職教員研修」について、新たに下記のような取組を行う。

これら一連の取組をもって、本学は、複数県の教員を対象として現職教員研修を通じた教員の資質能力の高度化のモデルを構築するとともに、同研修の実施における本学教職大学院との連携を強化し、山陰地域の教員研修における本学教職大学院の役割の強化を目指す。

1. 鳥取県教員の参加による山陰地域全体への協力の拡大

「島根大学教育学部現職教員研修」は、例年鳥取県教育委員会からの推薦により18名程度の鳥取県の小・中・高等学校、特別支援学校教員や数名の教育委員会関係者が受講しているが、これに加えて鳥取県の教員等の参加を新たに受け入れる。

受け入れに当たっては、鳥取県教育委員会との協議を十分に行い、同県教育関係者との連携を強化することで、教員の研修に係る協力の枠組みを「山陰教師教育コンソーシアム」を構成する山陰地域全体へと拡大する。

2. 「島根大学教育学部現職教員研修」の履修証明プログラム化

中教審答申で提言された「履修証明制度の活用等による教員の資質能力の高度化」も念頭に、同研修を本学規則に基づき、履修証明プログラムと位置付けて「島根大学ミドルリーダー教員養成コース」とし、研修成果を可視化する。同研修について山陰地域の教員の資質能力の高度化の枠組みの一つをなすものとして明確に位置付ける。

3. 教職大学院との連携の強化

同研修の実施において、平成28年度は6名の本学教職大学院教員が講師を務めるとともに、教職大学院学生の聴講を奨励し、教職大学院科目の「学校教育実践研究Ⅰ・Ⅱ」の実習時間の一部として認めるなどの取組を行ってきた。

平成29年度はこれらの取組を続けるとともに、新たに現職教員の教職大学院学生による研究テーマ発表・同研修受講者との意見交換のプログラムを実施し、受講者に教職大学院における取組の理解を図るとともに、現職教員の教職大学院学生についてもミドルリーダークラスの中堅教員との意見交換を通じた視野の拡大を目指す。

2 調査研究の実施方法

本調査研究において実施する研修プログラムである、「島根大学教育学部現職教員研修」は、鳥取県教育委員会との連携のもと、平成23年度から継続して実施しているものであり、小学校、中学校、高等学校及び特別支援学校の主幹教諭（候補者を含む）を中心に、

ミドルリーダーとしての役割を期待される中堅教員（概ね35歳以上）及び教育委員会の指導主事を対象としている。平成29年度の島根県教育委員会からの参加人数は18名、新たに加わる鳥取県教育委員会からの参加人数は10名とする。

研修対象となる主幹教諭等は、ミドルリーダーとして校長の学校経営方針に基づき、経験豊かな教員と経験の少ない教員との間をつなぎ、学校運営の中核となることが期待されている。そのため、研修内容は、学校経営への協働参画の重要性を理解するためのスクール・マネジメントに関するものを中心としつつ、若手教員等への教科指導力の向上を意図した授業研究、特別支援教育、生徒指導、キャリア教育など多彩な講義を展開することとする。

1. 教育委員会との協議

研修実施前に研修プログラム内容や実施方法等について、島根・鳥取両県教育委員会と協議し、「島根大学教育学部附属教師教育研究センターと島根大学教育委員会との教員研修に係る情報交換会」及び「島根大学教育学部・鳥取県教育委員会連携協力推進会議」において確認を得る。

2. 「島根大学教育学部現職教員研修」の実施

研修期間は4週間とし、大学院レベルの内容とする。前期（10月中旬から10月下旬）に2週間、後期（1月下旬から2月上旬）に2週間とする。

（1）前期研修

研修は講義・演習のほか、理論と実践の往還を図る時間として「自己研修」の時間を多く設けている。これは、受講者間で当該自己研修の時間までに受講した講義内容の要点を確認し、いくつかのテーマについて受講者それぞれの視点から、これまでの学校現場での実践を振り返り、数人の受講者で構成する班ごとに質疑応答・意見交換を行うものである。

前期研修中に、平成29年度からの新たな取組として、現職教員の教職大学院学生による研究テーマ発表・同研修受講者との意見交換のプログラムを数班に分かれて実施する。

前期研修終了時に、受講者は講義・実践や自己研修での意見交換を踏まえた課題レポートを提出する。

（2）前期研修終了後

受講者は、前期研修の終了時に研修成果を踏まえて各自で課題を設定し、後期研修までの約3か月間、学校現場等において設定した課題に基づく実践を行う。

（3）後期研修

後期も前期と同様に講義・演習を行う。

後期研修中に前期研修後の約3か月間の学校現場での実践について発表し、数班に分かれて質疑応答、意見交換を行う。

研修最終日は、研修全体を通じての振り返りを班内で行い、カテゴリーによる分類等の手法を用いて各学校現場等における課題や今後の取組について整理の上、班ごとに発表し、

全体討論を行う。

(4) 修了証の授与

最終日の閉講式では受講者に修了証を授与し、平成29年度からはこれに併せて履修証明書を交付する。

3. 受講者対象の調査・研修の効果の検証

前期研修と同様、後期研修終了後にも受講者に課題レポートの提出を課し、その内容を検証する。

これとは別に、平成27年度に本研修に参加した教員による当時の研修に対する評価やその後の研修成果の活用等について調査するため、郵送によるアンケート調査を実施する。

4. 研修の実施報告

研修の実施結果について島根・鳥取両県教育委員会に報告し、実施結果を踏まえて、今後の研修の実施方法・内容について意見交換を行うとともに、教職大学院との連携の強化や、教員の資質能力の高度化に係る大学と教育委員会の連携の在り方等についても幅広く検討を行う。

※これに並行して、「山陰教師教育コンソーシアム（※）連携協力推進協議会」においても、本学、島根・鳥取両県教育委員会の三者の連携のあり方について議論する。

5. その他

中教審答申で提言された「履修証明制度の活用等による教員の資質能力の高度化」の検討の先進事例として、福井大学教職大学院への訪問調査を行う。

※「山陰教師教育コンソーシアム」

島根大学と山陰地域の教育委員会との連携を推進・強化し、教員養成から教員研修までの教育・研修システムを構築することにより、地域や学校の現代的教育課題に対応でき、地域の教育力向上に資する教師を育成することを目的として、島根大学（教育学部・教職大学院）、島根県教育委員会、鳥取県教育委員会を構成機関として、平成27年12月25日に発足した。

3 実施体制

本研修は、島根大学教育学部が主催し、附属教師教育研究センターが中心となって企画・実施する。

島根・鳥取両県教育委員会は、共催者として受講者の募集・派遣を行うとともに、島根大学教育学部と研修プログラムの構成・内容について協議を行う。両県教育委員会は、受講者による課題・実践の発表・討議に指導主事等を派遣するなど、研修の実施に協力する。

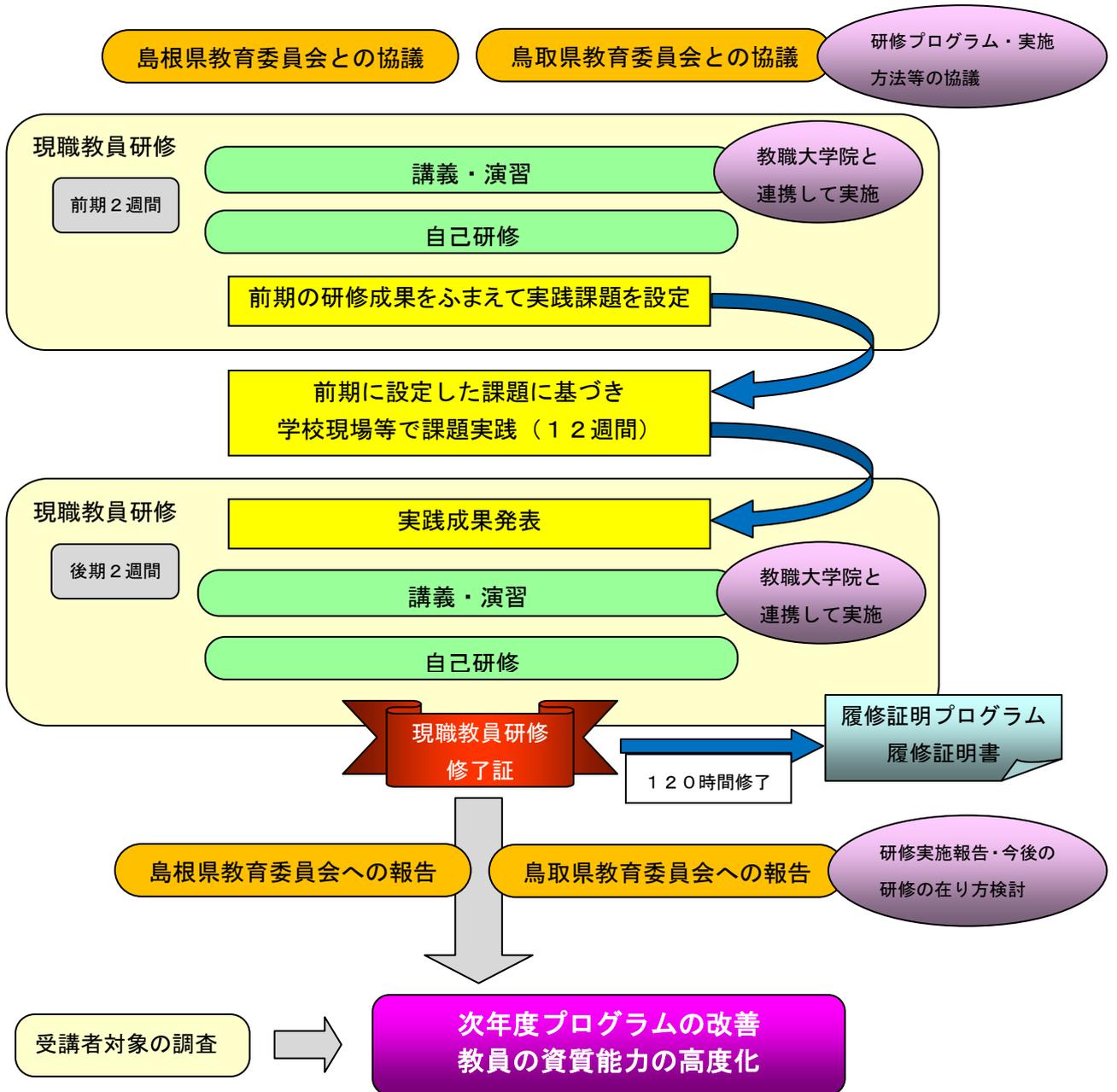
<島根大学教育学部、島根・鳥取両県教育委員会の実施体制>

No	所属・職名	氏名	担当・役割
	[島根大学教育学部]		
1	教育学部長	小川 巖	事業実施責任者・講師
2	附属教師教育研究センター長	加藤 寿朗	大学総括・講師
3	附属教師教育研究センター教授	権藤 誠剛	研修運営
4	附属教師教育研究センター特任教授	木下 公明	研修運営
5	附属教師教育研究センター准教授	粟野 道夫	全体企画・運営 (両県との調整)
6	附属教師教育研究センター准教授	塩津 英樹	他大学等調査 研修企画・運営 他大学等調査
7	附属教師教育研究センター特任講師	西嶋 雅樹	研修運営
8	附属教師教育研究センター特任講師	森本 大資	研修運営
9	附属教師教育研究センター特任助教	佐々木 友里	研修運営
10	附属教師教育研究センター係長	松本 圭介	研修運営(庶務)
	[島根県教育庁]		
11	学校企画課長	福間 俊行	島根県教委総括
12	学校企画課人材育成スタッフ企画幹	志波 英樹	受講者募集・派遣 (大学との調整)
	[島根県教育センター]		
13	所長	村木 隆夫	センター総括
14	教育企画部長	山本 康治	運営協力・講師
	[鳥取県教育委員会事務局]		
15	小中学校課長	音田 正顕	鳥取県教委総括
16	小中学校課指導担当指導主事	下田 智美	受講者募集・派遣 (大学との調整)
	[鳥取県教育センター]		
17	所長	小林 傳	センター総括
18	教育企画研修課長	長谷川 隆	運営協力

プログラムの全体概要

島根・鳥取両県教育委員会と連携した教員の資質能力の高度化プロジェクト

【現職教員研修の受講対象者】 ○小・中・高・特別支援学校の主幹教諭 ○指導主事 等（28名程度）	【主な役割分担】 ○島根大学教育学部（主催） →研修の企画・実施 ○島根県教委・鳥取県教委（共催） →研修受講者の募集・派遣
---	---



II 調査研究の実施とその成果

1 「島根大学教育学部現職教員研修」の実施

(1) 研修の概要

本プロジェクトで実施した「島根大学教育学部現職教員研修」の目的、受講対象者、募集人員、研修の名称・内容、研修内容等の詳細は次の事業実施要項のとおりである。

平成29年度「島根大学教育学部現職教員研修」事業実施要項

島根大学教育学部附属教師教育研究センター

1. 目的

急激に変化する現代社会にあって、学校現場では、複雑かつ多様な課題に対応することが求められており、教員は、教職生活全体を通じて、実践的指導力等を高めるとともに、知識・技能の絶えざる刷新が必要である。

特に、学校における指導的役割が期待される主幹教諭・中堅教員においては、最新の理論を身に付けるとともに、自らの実践を理論に基づき振り返るなどの取組を通して、教育の実践に関する専門的知見と能力の高度化を図ることが必要である。

このような観点から、島根大学教育学部は島根県教育委員会及び鳥取県教育委員会との連携・協働による現職教員研修プログラムを実施し、今後、管理職に昇任することが期待される中堅以上の現職教員の資質の向上を図る。

2. 受講対象者

受講対象者は、次の要件を満たす現職教員で、任命権者の推薦を受けた者とする。

- (1) 小学校、中学校、高等学校及び特別支援学校の主幹教諭（候補者を含む）並びにミドルリーダーとしての役割を期待される中堅教員（概ね35歳以上）
- (2) 教育委員会の指導主事

また、必要に応じて島根大学教育学部附属教師教育研究センター長が認める者の聴講を認める。

3. 募集人員

28人程度（島根県教育委員会から18人程度、鳥取県教育委員会から10人程度）

4. 研修内容等

(1) 研修の名称及び内容

○研修名

「スクール・マネジメントの実践的課題」－学校の現代的課題を解明する－

○内 容

本研修は島根大学教育学部が企画する講義、演習及び実習等から構成される大学院レベルの特別プログラムに基づき実施する。

中堅以上の現職教員が習得することを期待されている「学校経営の能力」及び「学校教育の現代的課題の理解とそれに対応できる実践的力量」を主題とする。

また、島根県及び鳥取県教育関係者並びに島根大学大学院教育学研究科学生の聴講を認めることで、現職教員を中心とする当該関係者間の交流を通じた学修を実現する。

(2) 研修の期間及び場所

研修期間は4週間とし、次の表のとおり2期に分けて実施する。

また、研修場所は島根大学教育学部（松江市西川津町 1060）とする。

期	研修期間	備考
前期	平成 29 年 10 月 16 日(月) ～平成 29 年 10 月 27 日(金)	・研修時間は 60 時間（1 日当たり 4～5 コマ）
後期	平成 30 年 1 月 22 日(月) ～平成 30 年 2 月 2 日(金)	・研修時間は 60 時間（1 日当たり 4～5 コマ）

※ 1 コマは 90 分とする。

※ 上記の全研修期間中に、90 分×20 コマ程度の自己学修、個別指導及び相談を含める。

5. 講師・指導者

島根大学教員、島根県教育委員会職員、鳥取県教育委員会職員、学外講師（国の機関、他大学教員、教育関係者等）とする。

6. 修了証の授与

平成 29 年度プログラムにおいては、所定の課程を修了した者には、修了証を授与する。

7. 履修証明書の交付

本研修プログラムの所定の課程を修了した者には、本学の履修証明プログラムである「島根大学ミドルリーダー教員養成コース」履修証明書を交付する。

8. 受講料

受講料は徴収しない。ただし、実習教材費等の実費を徴収することがある。

9. 事業の主催等

本研修事業は、島根県教育委員会及び鳥取県教育委員会の共催により島根大学教育学部が主催する。

10. その他

(1) 本研修事業の事務は、教育学部附属教師教育研究センターにおいて行う。

(2) その他研修の実施に関し、必要な事項は別に定める。

今年度の島根・鳥取両県教育委員会の推薦による受講決定者数は28名であり、内訳は次のとおりである。(後期は島根県からの受講者1名が校内事情でやむを得ず不参加となり、27名となった。)

<島根県>

所 属	人数 (職名)
小学校	9名 (主幹教諭 9名)
中学校	4名 (主幹教諭 4名) <※後期 3名>
高等学校	1名 (主幹教諭 1名)
特別支援学校	2名 (主幹教諭 2名)
行政 (島根県教育庁、島根県教育センター)	2名 (指導主事 2名)
合 計	18名 (主幹教諭 16名、指導主事 2名) <※後期 17名>

<鳥取県>

所 属	人数 (職名)
小学校	4名 (教諭 4名)
中学校	2名 (教諭 2名)
特別支援学校	3名 (教諭 3名)
行政 (鳥取県教育センター)	1名 (指導主事 1名)
合 計	10名 (教諭 9名、指導主事 1名)

※鳥取県の小中学校には、「主幹教諭」の制度は導入されていない。

上記の事業実施要項のとおり、研修日程は前期2週間と後期2週間に分けて実施した。具体的な研修日程は資料1 (前期) 及び資料2 (後期) のとおりである。

本研修プログラムは、主にスクール・マネジメント及び現代的な教育課題に関する講義・演習から構成される。

受講者は、これらの講義・演習の受講を通じ、受講者自身の知見を高めていくことはもとより、学校として組織的に課題解決を図っていくことの重要性について理解し、さらに中堅教員がミドルリーダーとして個々の学校現場等において果たすべき役割を認識することが期待される。

前期の講義等の構成は次のとおりである (1コマは90分)。

講義は学校組織マネジメントや現代的な教育課題に関する幅広い分野にわたって実施し、今年度は初めて教育財政関係の講義として「公立小中学校等の教職員定数等の教育条件整備」の講義を開設したほか、選挙権年齢の引き下げに伴い関心が高まっていると考えられる主権者教育についての講義も実施した。

今年度から鳥取県からの参加者を受け入れたため、教育施策の講義については、島根・鳥取両県教育委員会から講師を招いて実施することとした。島根・鳥取両県からの受講者は、両県の教育施策を含めてすべて共通のプログラムを受講する形とし、「山陰の教員」として両県の課題の共有を促した。

本プログラムでは、受講者が講義を受けるだけでなく、講義内容について実際の勤務校等での状況に照らして振り返りを行うなどして、受講者の間で理論と実践の往還がなされることを重視している。このため、講義では適宜グループ別の討議を取り入れるなどの配慮を行うほか、受講者間で講義を踏まえて意見交換する自己研修の時間をほぼ毎日設けることとした。

- ・学校経営、組織マネジメント 4コマ
- ・教育相談・生徒指導 2コマ
- ・危機管理・いじめ防止 2コマ
- ・次期学習指導要領・学力向上 2コマ
- ・教員の資質の向上 2コマ
- ・教育財政 1コマ
- ・特別支援教育 2コマ
- ・ICT教育 2コマ
- ・主権者教育 1コマ
- ・教育法規 2コマ
- ・教育施策（島根県・鳥取県） 2コマ
- ・組織内意思決定 4コマ
- ・教職大学院生課題研究発表・意見交換 2コマ
- ・自己研修 10コマ＋1時間
- （・開講式・オリエンテーション 1コマ）
- （・研修のねらい 1コマ）



（写真）講義の様子

後期の講義等の構成は次のとおりである。

次年度からの道徳の特別の教科化を踏まえ、道徳教育に関する講義を実施した。

学校経営の実例については、島根県から中学校長、鳥取県から小学校長を招聘して講義を実施した。

- ・学校経営・組織マネジメント（カリキュラム・マネジメントを含む） 4コマ
- ・いじめ・不登校 4コマ
- ・次期学習指導要領・授業研究 2コマ
- ・英語教育改革 2コマ
- ・キャリア教育 2コマ
- ・道徳教育 2コマ
- ・特別支援教育 2コマ
- ・学校と地域の連携 1コマ
- ・校内研修 2コマ
- ・学校経営の実例（島根県・鳥取県） 2コマ
- ・コーチング 2コマ
- ・課題・実践の発表・討議 2コマ
- ・自己研修等（「研修のまとめ」発表準備を含む。） 11コマ＋2時間
- ・研修のまとめ 1コマ
- （・閉講式 1コマ）



（写真）演習の様子

（２）受講者が中心になって進めるプログラム

本研修プログラムの内容は、次の２つに大別することができる。

1. 教育に関する幅広い知見を受講者がインプットする講義・演習
2. 受講者同士の意見交換等により得られた知見をアウトプットする自己研修等

本研修は、日々の教育活動に追われ、落ち着いて教員同士で意見交換をするまとまった時間を持ちにくい受講者にこうした機会を提供することで、自らの取組を振り返ることができるようにすることを企図し、1. の講義・演習のみならず、2. のプログラムを充実させることを重視している。

2. に該当するプログラムとして設定しているのは、①自己研修、②教職大学院生課題

研究発表・意見交換、③実践課題の設定及び学校現場等における実践、④課題・実践の発表・討議、⑤研修のまとめ、である。

①自己研修

自己研修は、本研修における受講者の「主たる学びの場」として位置付けており、最も重視しているものである。

本研修における自己研修では、受講者間で受講した講義等の内容の要点を確認し、いくつかのテーマについて受講者それぞれの視点からこれまでの学校現場での実践を振り返り、質疑応答・意見交換を行う。

これは、学んだ内容を踏まえて各受講者が自らの取組を振り返り、講義で学んだ情報・理論と受講者自身の教育実践を結びつけることで、受講した講義内容の定着を図るとともに、今後の教育実践の新たな課題を考えることを目的としている。

実施に際しては、事前に進行のイメージ（資料3を参照。）を配付し、基本的な進め方を指示したが、進行のイメージは進め方の例として提示したものであるため、受講者が自由にアレンジを加えうるものとした。

自己研修は、受講者を6名あるいは5名の5つの班に分けて実施した。それぞれの班はできるだけ様々な校種・地域の教員で構成し、異なる校種・地域での意見交換がなされるよう配慮するとともに、前期と後期で班分けを変更し、できるだけ多くの受講者と意見交換ができるようにした。また、本研修には今年度から新たに鳥取県の教員10名が参加することとなったが、各班は島根・鳥取両県の教員を混合した編成とし、各班で両県の教員に同じテーマを議論させた。

また、できるだけ受講した講義・演習をその日のうちに振り返りたいという昨年度までの受講者の要望を踏まえ、今年度の研修では極力自己研修は午後の3、4コマ目に配置し、4コマ目までに自己研修を配置できなかった場合は、原則として4コマ目の講義・演習が終了した後、16:00～17:00の1時間を自己研修の時間に充てた。

前・後期とも初回の自己研修は、主催者の島根大学や教育委員会関係者が各班1名ずつ参加して進め方や意見交換のサポートを行い、2回目以降の自己研修も、適宜大学教員や教育委員会関係者が数名参加した。

これは、「自己研修」を受講者に完全に任せきりにした場合、どうしても受講者の興味・関心の深い内容の議論に偏りがちになるため、主催者側の教員等が議論に参加することで、各班において「様々な教育課題に学校組織としてどのように取り組み、ミドルリーダーとして各受講者がどのように取り組んでいくべきか」といった組織的観点からの議論を促し、同時に各班での議論の様子を主催者側で把握しておくことを意図したものである。

受講者の感想は、詳しくは「(5) 受講者の意見・感想」で後述するが、昨年度と同様、このような自己研修は大変好評であった。一昨年の研修から自己研修の進め方は改善しているが、今年度は新たに鳥取県の教員が参加したことが刺激となったのか、島根・鳥取両県の状況や制度の違い等、班内の両県の教員で様々な情報交換が行われたことから、一層多面的な観点からの議論が促されたようである。また、普段の講義・演習において活発に質問が出るなど、非常に積極的に研修に取り組む様子が見られ、自己研修で醸成

された、積極的な姿勢が研修全体に良い影響を与えていることが窺われた。

これらのことに見られるように、受講者が互いに刺激し合い、今後の学校経営を自らの問題として考える意識を高めていく上で、自己研修は極めて有効な時間であり、研修全体をより有意義なものにしたものと考えられる。



(写真) 自己研修の様子①

②教職大学院生課題研究発表・意見交換（10月20日）

本学において、平成28年度に設置した教職大学院と島根・鳥取両県教育委員会の連携の更なる強化は重要な課題であり、本研修の実施における教職大学院との適切な連携を図っていくことが重要である。

また、本研修の前年度の受講者の研修レポートに記述された感想として、「ワールドカフェ方式での学部生や大学院生との交流、学内開催のゼミへの参加など、大学ならではの研修演習があってもよい。」といったものがあり、今年度は新たに現職教員の教職大学院学生による研究テーマ発表及び本研修受講者との意見交換のプログラムを実施し、受講者に教職大学院における取組の理解を図るとともに、現職教員の教職大学院生についてもミドルリーダークラスの中堅教員との意見交換を通じた視野の拡大を目指すこととした。

実施に際しては、事前に受講者に実施説明資料（資料4を参照。）を配付した。

そして、現職の教職大学院1年生9名それぞれの研究テーマを受講者に提示し、受講者に参加希望テーマを提出させてグループ分けを行った。

当日は、課題研究発表・意見交換を10月20日（金）の3、4コマ目に2回にわたって実施した。（1回目は3グループ、2回目は6グループで実施。）

各グループ内では、教職大学院学生が各自の研究テーマを20分程度で発表し、その後1時間程度の質疑応答・意見交換を実施した。教職大学院学生からは教職員集団の形成、授業構想、特別支援教育など様々な観点からの研究発表が行われ、本研修受講者との間で非常に活発な意見交換が行われた。

教職大学院学生にとっても、主幹教諭等のミドルリーダークラスの教員から各自の研究内容や進め方について様々な指摘を受けることで、今後の研究を進めていく上での新たな視点・ヒントを得る機会となり、本研修と教職大学院との連携の取組による新たな成果が得られたものと考えられる。



(写真) 教職大学院生課題研究発表・意見交換の様子

③実践課題の設定（前期研修終了時）及び学校現場等における実践

本研修においては、前期研修終了後、研修での学びを踏まえて後期研修までの約3か月に受講者それぞれが学校現場等で取り組む課題を設定することとしている。

ただし、受講者はこれら設定課題の実践において、必ずしも十分な実績を残すことまで求めているわけではない。本課題設定及び実践は、受講者が前期研修の学びを振り返りつつ、実際の学校現場での実践に取り組むことで「理論と実践の往還」を行うとともに、より明確な課題を持って1月の後期研修に臨むことができるようにすることを企図したものである。

受講者は、課題を設定し、趣旨や取組内容の予定を簡単に説明したものを提出し、これを受け、本学は受講者から提出された設定課題を取りまとめて、全ての受講者に情報提供した。（課題設定の様式は資料8を参照。）

受講者が設定した課題は以下のとおり。

- ・実態に即した学校評価（児童・保護者対象）のあり方について
～次年度の教育活動に生かすために～
- ・学校目標が反映され、日々の教育活動につながるカリキュラムマネジメントの実践
- ・児童の課題に対応する支援のためのチーム体制のあり方
- ・新学習指導要領の移行期間における、校内や校区内の連携を生かした取り組み
- ・勤務校を中心とした学校の諸課題を整理し、前期の講義や自己研修の中から、その課題の捉え方や解決の糸口となるキーワード（解決策につながるヒントとなる言葉）を探すとともに、可能なものから具体的な課題解決のための実践をする。
- ・個に応じた生徒支援（教育相談）をするための組織的な対応をめざして（プチ改革）
- ・ミドルリーダーとして「石垣を積み上げる」学校組織マネジメントの実践
- ・学校重点教育活動（4つのプロジェクト）のプロジェクトリーダーとして、PDCAサイクルで課題の重点化と次期改善案の提案に向けた実践
- ・「生徒指導推進方針」を作成し、職員会議において説明することで生徒指導における全教職員の共通理解を深め全校体制での取組の具現化を図る
- ・校内ケース会議の事象から読み取れる本校の教育課題について、研修職員会議で議論する機会を設け、課題に対する意識づけと改善に向けた具体的な取組への意欲化を図る

る

- ・より効率的な「主任者会」にするために、会議の在り方の改善を図る
- ・気になる児童の状況・対応に関する情報共有の工夫
- ・ミドルリーダーとして、若手が働きがいを感じるような働きかけを行っていく
- ・ICT機器を用いた主体的・対話的な深い学びの実践
- ・「行事検討会」の開催を提案し、諸課題について話し合いの場を設定する
- ・フォローアップ研修者・経験者研修者の授業作り研修における、教員の支援のあり方と授業研究の活性化の実践
- ・研究実践を行う学校に対する助言と研究成果の周知のありかたについて
- ・教育相談業務を担当するスタッフの、子ども・保護者理解を深めるとともに教育相談の質を高めるための取組を行う
- ・ミドルリーダーとして、地域や互いに学び合う職員集団となるためにどう取り組むか
- ・学校教育目標の実現に向けて、組織をいかにしながら教職員の意識の共有化を図る
- ・学力向上に向けた取り組みの共有化と共通実践への働きかけ
- ・「チーム学校」で支援・指導に取り組むシステムの点検と見直し
- ・授業研究会の充実を図り、共通理解と共通実践を図りながら研究を深める
- ・教育雑談会と学校組織の活性化
- ・学校改善アンケートの分析と評価を行い、学校自己目標や学校アンケートとも関連づけ、学校の実態を踏まえた課題意識の共有化を図る。
- ・学校のミドルリーダーとして、「今、何ができるか」を考え実践する
- ・次期学習指導要領をふまえた次年度の教育課程の編成～縦と横のつながりを意識して
- ・学校現場での実践を支援するという視点で、資料の作成や研修において課題を明確にして取り組む。～ICT活用教育推進にむけて～

受講者から提出された設定課題を確認すると、上記の設定課題に加え、その趣旨や実施方法についてかなり詳細に記述した受講者もあり、本研修に対する旺盛な意欲がうかがえた。

設定課題の内容としては、多くの受講者が「学校組織マネジメント」、「チーム学校」、「ミドルリーダー」といった、学校組織を正面から取り上げたテーマを選んだが、個別の教育課題を取り上げた受講者も、ほとんどが「当該課題を解決するために学校組織としてどのように取り組んでいくか？」といった観点から課題を設定しており、本研修の目的に照らして適切な課題設定がなされたものと考えられる。

④課題・実践の発表・討議（1月23日）

例年同様、後期研修において、前期研修後に設定した上記の課題の実践結果について、後期研修の際に各受講者から発表を行い、これを踏まえて受講者同士で討議を行う時間を設けた。

平成29年度後期研修の課題・実践の発表・討議は、後期の自己研修の5班に分かれ、班ごとに実施した。1班の人数は5～6名で、各班には島根大学教育学部、島根県教育センター関係者が加わった。（受講者には資料5のとおり、事前に実施手順を示した。）各班

の発表者1人あたりの発表・討議の時間は概ね30分程度を目安とした。

当日は5つの会場に設置したプロジェクター等を活用して、各受講者がそれぞれの教育実践の取組やその成果、残された課題について10分程度の発表を行い、これを受けて各班において討議が行われた。各受講者ともプレゼンテーション用の資料を丁寧に準備し、個々の学校現場の実情を織り交ぜながら、自らの3か月間の取組について紹介した。

さらに、各班に参加した大学教員や教育委員会関係者は、適宜発表内容への質問や討議内容に関するコメントを行う中で、課題解決のヒントや各班の討議の中で議論されなかった新たな視点を適宜提示するなどして、各班内での意見交換が充実して行われるよう配慮した。

個々の受講者の発表においては各発表者の課題実践の成果とともに多くの課題も示され、討議を行う中でその原因や解決法について多くの意見交換が行われ、互いの知見を高め合う場面が見られた。また、各班の討議の中では個々の教員の取組に止まらず、学校全体の組織的観点からの議論も行われていた。そのような論点での議論は今後管理職に昇任していくことが期待される教員を対象とする本研修の趣旨とも重なり、受講者の研修成果が認められた。

なお、受講者は同じ班内の受講者の発表しか聞くことができないため、発表に使用された資料は発表・討議終了後、他の班の全ての受講者にも配付され、受講者全体で情報共有を行った。



(写真)「課題・実践の発表・討議」の様子

⑤研修のまとめ(2月2日)

本研修では、一昨年から、研修最終日は講義を実施せず、「研修のまとめ」を行う日に設定している。

「研修のまとめ」は、班ごとに本研修の講義・演習や自己研修で学んだ学びを振り返り、受講者の学校現場等での現在の課題や今後の取組をまとめて各班からの発表を行い、受講者全体で意見交換を行うものである。

これは、本研修の最後にもう一度全ての研修内容を振り返り、講義・演習を通じて獲得した知識、学校マネジメントのノウハウを自分のものにするとともに、今後、受講者自身が学校組織で担っていく役割を具体的にイメージし、将来的に学校経営を担う人材としての意識を高めることを目指しており、「本研修における最後の自己研修」として位置付けて

いる。

「研修のまとめ」の実施手順は、事前に資料6のとおり受講者に示しており、当日の発表・意見交換のテーマとして、「今後学校として何をを目指したいか、そうした学校という組織の中で、我々自身はどんな役割を果たしていくべきか？」という内容を提示した。

当日はまず午前中の2コマ（90分×2）を使って提示したテーマを踏まえて班ごとに思考を広げるためのブレインライティング等の手法や思考を分類・分析するためのカテゴリーによる分類等の手法を用いながら、各学校現場等における現在の課題や今後の取組を模造紙・付箋を用いて整理し、これを見ながら各班において意見交換を行って発表内容を検討した。

各班では午前中の早い段階で発表用の成果物のある程度作成し、各班において設定した発表テーマに沿って、今後学校組織をどのようにしていくのか、各教員がどのように取り組んでいくのかについて熱心な意見交換が行われていた。



（写真）「研修のまとめ発表準備」の様子

午前中の各班内での討議を踏まえ、午後の1コマ（90分）では午前中に模造紙・付箋等で作成した成果物を掲示しながら各班から発表が行われ、全体討議を行った。

各班からの発表のテーマ・概要は次のとおり。

< 1班テーマ「人材育成」 >

どうやって学校を活性化できるか、多忙感を解消できるかについて、「共有できる情報の見える化」、「研修の在り方」、「組織づくり」、「自己効力感の向上」、「環境づくり」、「外部の風」、「コミュニケーションの場づくり」、「コミュニケーションのための日常の働きかけ」、「若手の活用」という観点から考えた。

具体的には学校教育目標の掲示や管理職との連携のほか、質の高い研修を行うことが求められ、研修の目的を明確化して教員で研修を分担し、参画意識を高めるとともに、内容の精選を進めることも必要である。また、若手教員が活躍できる場づくりもあるとよい。

< 2 班テーマ「マネジメントで学校力UP」 >

学校力を向上させる取組を4つの観点から考えた。

「スクール・マネジメント」の観点。キャッチコピーを作るなど学校教育目標の共通理解を図り、管理職と他の職員との意識差を埋めて全職員参画を図っていく必要がある。

「カリキュラム・マネジメント」の観点。変化に対する抵抗はあるものだが、キャリア教育の視点を持ち、職員研修等で新しい教育課題の理解を深めていくなどの取組を行っていく必要がある。

「スタッフ・マネジメント」の観点。コーチングの手法を活用する。ミッションを与えることで、「役割が人をつくる」ことが期待できる。ミドルリーダーは大変そうな姿を見せないことも大事である。

「タイム・マネジメント」の観点。一部の職員への負担の偏りが多忙感を生む。チームで取り組むことが求められる。会議・行事のスリム化も必要である。

< 3 班テーマ「意識改革・やりがいUP！」 >

多忙な学校にあってミドルの立場で実践できることを議論した。

まず「組織力UP」。職員も子供たちも皆がどこに向かっているかベクトルを見えるようにすることが必要。また会議を短く行うなど不要なことは削る。はっきり目的を決めない集いを気軽に行うなど人間関係づくりの仕掛けを考えることも大事である。

「子どものよき育ち」。安心できるクラスにするためには、守るべきことややるべきことを一本化していくことが必要である。子ども一人一人の居場所づくりも大事である。人と人との間に絆ができれば+αが加わる。

「保護者や地域の応援団」。地域を知るために出かけていき、地域の応援団の出番を作る。

皆が繋がっていくことが一番大事で、ミドルはそういうコーディネーター役ができる。そうすれば多忙「感」は緩和され、「やりがい」に変わっていくのではないかな。

< 4 班テーマ「目指す大人像の実現を目指して！ ―地域とともに育てる―」 >

現在、幼稚園・保育園からの長いスパンの中でどんな大人を育てていくのか、どんな力を付けていくのかの議論が欠けており、これを共有しないと教育がぶれてしまう。このような十数年先の大人像を作っていく核になるのは学校である。

その中で我々の役割は、教職員が学校組織の一員として参画している意識を持てるよう、教職員の思いを吸い上げること、キャリア教育の視点をイメージした働きかけを行い全教職員が認識を共有すること、地域との繋がりを持つことである。

そうした役割を果たすための具体的な提案として、例えば提案・採用型のシステムを構築すること、無駄に時間を使っている活動の見直しを行い認識の共有の時間を捻出すること、メディアを活用したアピールを行い子どもの姿を地域の人が実感する機会を作ることなど、様々な取組が考えられる。

＜5班テーマ「魅力あるリーダーに 私たちのキャリアデザイン」＞

現在の学校の課題を数え上げればきりが無いが、我々が目指すべきものは2030年の未来を生き抜く子どもが育つ学校づくりだと考える。そのための取組を「チーム学校」の構築を中心に考えた。

まず今すぐできることとしては、コーチングで学んだコミュニケーションの取り方等を駆使して教職員集団をよい方向に持っていくことがあげられる。

次年度以降にすることとしては、年度当初に研修を計画する際、どういう子どもを育てていくかという観点からそのねらいを明確にすることや、若手に役割を与えてフォローもしつつ自身をつけさせることなども考えられる。

そして将来校長になったときには、学校が目指す目標について重点を絞るとともに、強みを活かした学校作りをしていくべきである。

ただ、新しい取組を始めるのであれば、何かを辞める決断も必要になる。

最終的に、我々が目指す学校づくりのためにチームとしてやるべき部分がぶれなければ、迷った場合でも乗り越えることができるのではないかと。

研修最後のプログラムということもあり、計4週間の研修中受講した講義・演習で学んだ事項も盛り込みながら各班から熱のこもった発表が行われた。時間の制約から1班あたりの発表・討議の時間を15分程度としていたが、各班から発表班への質問や意見・感想が止まらず、予定の時間を超過してしまう場面も見られた。

全体討議には島根県教育センター所長及び鳥取県教育センター所長が出席したが、普段の受講者同士で行っていた自己研修を彷彿とさせる自由な雰囲気の中で多くの受講者が発言し、今後自分たち受講者がどのような学校を作っていきたいか27名の受講者相互で闊達な討議が行われた。



(写真)「研修のまとめ」の様子

(3) 研修レポート ―何を学び、何を考えたか―

前期・後期とも、研修終了後、受講者にレポートの提出を求めている。

(前期レポートの様式は資料7のとおり。)

前期レポートでは1. 2. 3. 4. の4項目の記述を求めている。特に本研修では自己研修の時間を特に重視していることから「1. 自己研修での振り返り、意見交換」で自己

研修の時間に各班で行った意見交換の概要を簡潔にまとめさせ、これを踏まえた受講者個人の意見を記載することを求めた。同時に「2. 自己研修の成果等」において自己研修の成果、感想、改善点等について記載させた。

また、平成29年度は、後期レポートでは上記4項目に加え、「研修プログラムについての要望等」として、前・後期を通じ、「〇〇の分野の講義をもっと受講したかった」といったようなプログラムの内容についての要望等を記述させ、研修プログラム内容に関する受講者のニーズを把握し、次年度の研修プログラム全体の構成を検討するために活用することとした。

本学に提出されたレポートは、島根・鳥取両県教育委員会にも送付して情報共有しており、本学は、両県教委とともに、自己研修への教員の参加やこれらのレポートの内容の確認等を通じて、受講者にどのような学びが生まれているか、自己研修において受講者同士の活発な意見交換行われているか、教育課題への個々の教員の取組に止まらず課題解決のための学校組織体制といった視点に至る議論が行われているかといった視点で受講者全体の研修成果を把握し、次年度以降の研修の内容・構成・運営を改善することとしている。

自己研修においては非常に活発な意見交換が行われ、受講者全体で充実した時間を過ごしていることがうかがえたが、個々の受講者から提出されたレポートの記述内容を見ても、受講者は概ね、講義・演習から自己研修を経て、学校経営や現代的な教育課題に対する個人としての意見をしっかりと構築してこれを記述しており、研修による効果が認められた。(研修レポートの記述内容については「(5) 受講者の意見・感想」にて後述する。)

(4) 平成27年度研修事後アンケート結果

例年同様、前々年度に本研修を受講した教員を対象として、当該年度に受講した研修の内容や実施方法についての評価や、研修を修了してそれぞれの勤務に戻った後の研修成果の活用状況についてアンケート調査を行った。

調査は、平成27年度に本研修を受講した教員17名を対象として、資料9の様式で行った。研修全体を評価し、改善するための材料とすることを目的として行っている。

結果は以下のとおりである。

1. 当初、どのような目的(あるいは期待)をもって研修に参加したか。(3つ以内)

- | | |
|-------------------------------|-------|
| ①スクール・マネジメントに関する知識を身につけたい | (15名) |
| ②学校教育の現代的課題を理解したい | (16名) |
| ③教育の実践に関する高度で専門的な知見を得たい | (11名) |
| ④これまでの自らの教育実践を理論に基づき振り返りたい | (1名) |
| ⑤理論・概念よりも学校現場での実践に直接役立つ知識を得たい | (3名) |
| ⑥校種・地域等を超えて他の教員と交流したい | (3名) |

①、②、③の回答が多いのは前年度調査と同じ傾向である。本研修が、中堅以上の現職教員が習得することを期待されている「学校経営の能力」及び「学校教育の現代的課題の理解とそれに対応できる実践的力量」を主題とするため、それに沿った選択肢が集中して選ばれた。

これに対して、主に組織的観点の性格が強い①、②、③の選択肢と比較すると、④、⑤、⑥の回答は明らかに少なく、これも前年度調査と同様の傾向が出ていた。中堅以上の教員等にとって、受講前の時点では、受講者個人に対する直接的な有用性について期待値が必ずしも高くなかったことを示している。

2. 受講した成果として、職務に役立ったと思われるものは何か。(3つ以内)

- | | |
|--------------------------------|-------|
| ①スクール・マネジメントに関する知識が得られた | (14名) |
| ②学校教育の現代的課題が理解できた | (14名) |
| ③教育の実践に関する高度で専門的な知見を得られた | (6名) |
| ④これまでの自らの教育実践を理論に基づき振り返ることができた | (3名) |
| ⑤学校現場での実践に直接役立つ知識が得られた | (9名) |
| ⑥校種・地域等を超えて他の教員と交流できた | (5名) |

1. の当初の目的、期待に比して、④、⑤、⑥の回答が増加しており、特に⑤の回答が顕著に増加している。

上記のとおり、当初は学校現場での教育実践に関する内容への期待は必ずしも高くなかったが、実際の研修内容には学校経営の他にも、キャリア教育や生徒指導、危機管理など、学内外の講師による実践的な内容も多く含まれていた。受講者はそれまで各学校現場等において十分に情報を得る機会がなかった様々な教育課題についての最新の知見が得られ、受講後約2年間の各学校現場での実践に研修で得た知識が活用できたことを実感しているものと考えられる。

3. 研修を受講した成果を踏まえ、その後どのようなことを実践したか。

ほとんどの受講者が校内研修において本研修で得られた知識を校内研修で勤務校の教員に伝達したり、本研修で得られた知識・ノウハウを活用した取組を実施したりしていた。

校内研修以外の具体的な取組の一部をあげると次のようなものがあった。各受講者自身の教育実践に役立ただけでなく、得られた知見を組織的に活用していこうとする姿勢が見られた。

- ・校内研修会においてSWOT分析を行った。
- ・PDCAサイクルを意識し、数値での評価と改善案の検討を定期的に行った。
- ・危機管理や生徒指導について組織的な対応ができるように既存の組織の改編と教職員への意識づけを行った。
- ・勤務校での人権集会において、いじめ防止についての取組を行った。
- ・校内体制を見直し、合理的配慮について管理職と話し合った。

本研修は学内外の多くの講師から、教育課題についての最新の知見を提供するものであるため、受講者が中核となって得られた知見を広く展開していくことが理想的であり、大学として地域の教育にもより広く貢献することになる。

今後も本研修の受講者には、本研修の成果を校内研修会で伝達するのみならず、学

校現場等での実際の実践につなげ、受講成果の還元をより積極的に図っていくことが求められる。

4. 研修の実施方法等について

- (1) 実施時期は適切だったか
- (2) 実施期間は適切だったか
- (3) 実施時期・実施期間に関する意見
- (4) 受講者の人数・構成は適切だったか

概ね肯定的な評価が得られた。

受講者の人数については、「25人～30人程度に増やしてはどうか?」といったように、より多くの受講者を受け入れてもらえるとういとの回答が2件あった。

(5) 講義内容に加えるべき内容

受講者からあげられたテーマは次のようなものである。

危機管理に関するテーマの講義は当該年度の前期に行われていたが、特に防災等に特化した危機管理に関する要望があった。また、教員の働き方改革をあげる受講者もいた。

- ・危機管理（防災・不審者対応）
- ・クレーム対応
- ・学校現場における働き方改革
- ・ふるさと教育
- ・食育
- ・人権・同和教育

この他、学校マネジメント等、同じテーマで複数の講義を行うものについては2つ程度に絞ってもよいのではないかと回答や、スクール・マネジメント中心の研修なので教科指導の内容はなくてもよいとの回答があった。

(平成28年度研修からコース制を廃止して全受講者が同一のプログラムで受講することとし、後期の「教科指導コース」は廃止している。)

(6) 自己研修の時間の設定は適切か。

時間の設定については、ほとんどの受講者が「適切」とした。自己研修の時間の分量については概ね賛同が得られている模様である。

(7) 自己研修の時間の活用として改善策

自己研修の時間の活用については昨年度の調査（平成26年度受講者対象）で受講者から次のような意見があった。

(参考 平成26年度受講者からの意見)

- ・できるだけ当日に振り返ることが大切
- ・毎日、最終時間は自己研修の時間を設定してほしい
- ・講義ごとにレポートがあり、既存の自己研修の時間で対応することが難しかった
- ・もう少し時間的に余裕があるとよい
- ・多くの受講者が自己研修の時間はレポートの作成とともに受講者同士の情報交換・意見交換が重要としている。
- ・グループでシェアする時間（振り返り、意見・感想等を出力する時間）を残り15分でも持つとよい

受講者からのこうした意見を受け、調査対象の年度となった平成27年度からは、自己研修の方法を改善した。

それまで自己研修は受講した講義の詳細な内容を個々の受講者がレポートにまとめる時間として使われていたが、個々の受講者がこうした作業を行うよりも受講者同士での意見交換を行うことを重視して、自己研修の進行方法について受講者に明確に指示し、班ごとに受講者同士が講義内容を振り返り、議論する時間に改めた。

これを受け、今回の調査では、自己研修の時間の活用について上記のような意見は見られなくなり、次のような意見があった。

- ・他校種の先生方とも情報交換をしながら自己研修できたことは有益だったので、この自己研修の時間は今後もしっかりあった方がよい。
- ・異校種での班編制により、今まで知らなかった中学校と高等学校の組織や考え方が話し合いの中で分かりよかった。
- ・自己研修の時間に振り返りを行うことで、講義の内容を理解することができた。
- ・ただ研修の内容を個人でまとめるのではなく、グループ協議で深めることができ、充実していた。

また、自己研修の更なる改善のための意見としては、次のようなものがあった。

- ・2コマ続きでなくていいので、回数が多い方がよい。
- ・学んだ研修内容をどのように職場等で還元するのかを考える期間として使えばよかった。
- ・数回は全員で自由討論することがあっても面白い。お互いのことがわかりあえてきた後期にそのような時間があってもよい。

アンケートの本項目（7）に対する回答を見ると、前年度調査までと比較して、自己研修に対する感想は大幅に改善している。

受講した講義を受講者に定着させるためには、講義を受けたままにせず、それぞれの講義内容を自らの問題として受講者同士で意見交換することが極めて有効であると考えられ、今後もこのような形での自己研修を継続していくのが望ましい。同時に、改善意見を踏まえて全体討論を検討するなど、よりよい形を模索していくことも必要である。

5. その他、研修全体についての意見

平成27年度の受講者17名のうち、現在12名が教頭に昇進しているが、その多くが、受講した際の資料やノートを現在も活用していると回答しており、主幹教諭の時よりも、教頭の時の方が研修内容に助けられていると回答している受講者もいた。非常に広範な研修内容を自己研修等でそれぞれが咀嚼して持ち帰り、実際の学校現場で活用していることが窺える。

また、「2. 受講した成果として、職務に役立ったと思われるものは何か。」の設問で「⑥校種・地域等を超えて他の教員と交流できた」を選択しなかった受講者でも、同趣旨の回答を5. の自由記述欄に記入しているケースが多く見られた。

普段の学校現場での勤務ではなかなか得られない異校種の教員等と交流してネットワークを広げ、研修が終わった後もその人脈を自己の財産とすることができるのも、本研修の大きなメリットと考えられる。

なお、5. の自由記述欄は回答した全員が本研修に対して肯定的・好意的感想を記述しており、多くの受講者がかなりの分量で本研修に対する感想を記述していた。本研修に参加した受講者の充実感が窺われるところである。

総括すると、平成27年度受講者を対象とした今回のアンケート調査結果全体を平成26年度調査と比較して、回答の傾向に差異が見られたのは次の2点である。

- 「2. 受講した成果として、職務に役立ったと思われるものは何か。」との設問に「学校現場での実践に直接役立つ知識が得られた」を選択した受講者が増加した。
(平成26年度は受講者18名中5名。平成27年度は受講者17名中9名。)
- 「4 (6) 自己研修の時間の活用としての改善策」の自由記述において、多くの受講者が肯定的な記述をしている。

上述のとおり、平成27年度は自己研修の方法を改善した年度であり、このような差異に影響しているものと考えられる。講義・演習の後に自己研修の班ごとに行う受講者同士の意見交換によるリフレクション（振り返り）の充実が研修全体の充実感に繋がったものと考えられる。

ただ、自己研修の改善によるこうした効果が見られた反面、講義内容や自己研修の配置等に関する個別の提案もあった。講師との調整によらざるをえない部分など対応が困難なものもあるが、今年度受講者からの研修レポートと併せて、対応可能な部分から来年度の研修の企画・運営に反映させていきたい。

平成29年度の受講者についても、研修終了後、2年経過した時点を目途として、同様の様式でアンケート調査を実施する予定である。

(5) 受講者の意見・感想

研修終了後に受講者から提出された研修レポートの記述の一部を以下①～④に抜粋する。

【①自己研修での振り返り、意見交換を踏まえた各受講者の意見】

<学校組織マネジメントの講義を受けて>

学校組織マネジメントでのキーワードは「共有化」と「参画」ということを感じた。学校の現状分析は情報を集めるということだけでなく、何を指標にしながら分析していくのがより大切なことである。本校では学校評価アンケート、全国学力状況調査、中学校区アンケートなどで現状を分析している。現状分析を教職員が組織で分析し、その学校のよさ（強み）と課題（弱み）の共有化を図ることで、学校教育目標やめざす児童の姿が明確になり、教育実践も共有化が図れると思う。つまり、教職員のめざす方向性がそろってくると感じた。何より課題を共有化することは多かったが、よさ（強み）を前面に出していない部分があるので、そこも分析し、伝えることをしてみたい。また、学校における多くの強み、弱みに対して優先順位をつけながら組織的に教育活動を継続的に展開していくことも必要だと感じた。

また、「個業型組織」から「協働による組織体」に変えていくことが必要だと感じた。個業型組織は個人の力量で解決できるが、協働による組織体では多様化する児童、保護者への対応、教科指導も含めて、組織で対応するので教職員全体の底上げを図ることにもつながるのである。これまで積み重ねてきた学校文化や教職員の文化を、ミドルリーダーを中心に次の世代へ引き継いだり、教職員同士をつなげたりすることが学校教育活動をさらに活性化することになると感じる。時間はかかるが、たくさんの教員と関わりながら自分も含めて成長できるように積極的にコミュニケーションを図っていきたい。

<カリキュラム・マネジメントの講義を受けて>

今までの自分は、年間指導計画の編成など「作業」として取り組んでいた。しかし、研修を通して意識が変わった。せっかく学んだことを皆に広げたい。自校の教職員に対して、カリキュラム・マネジメントについての意義や理解を伝達したり、実践のための研修や支援をしたりして、一人一人が参画していくものという「意識」を高める努力をしたい。また、年間指導計画など、学年等でベテラン教員と若手教員が「チーム」として編成する「意識」を醸成したい。今年度のうちに、視点を持った評価をして次年度にすぐスタートできるようにしたい

学校の全教職員が、何のために行うのか意義を全員が共有して取り組まないと本来の機能を発揮しない。それを、ちゃんと伝え指導できる管理職になろうと思う。

<キャリア教育の講義を受けて>

キャリア教育というと進学・進路というイメージがどうしてもあった。意見交換の時にも同様の意見が聞かれた。また、新たなことをしなくてはという負担感もあり、少し憂鬱なところもあった。しかし今日の講義で一つ明るい展望、安心感を持つことができたということは大きな収穫だった。それは、今自分たちがやってきていることがキャリア教育という意識や視点を持つだけで、そのまま大きく変えたり、新たな事に取り組む

ことなく実践となるということだ。

例えば毎学期のプロフィールカード（学期ごとのめあてや取り組み、その学期の大きな行事に対しての自己目標を記入）に振り返りシートをセットして毎年綴じていけばキャリアパスポートになるなどか、今年度校内で取り組んだカリキュラム・マネジメントの学期ごとのテーマはそのままに、キャリア教育という意識を持てばいいということなどである。キャリアカウンセリングも、自分の言葉かけの内容に反省すべきことはあったが、本当に日常交わしている児童とのやりとりがキャリア・カウンセリングにあたるのだと分かった。新しいことをするのではなく、これまでやってきたことを、キャリア教育という視点で見つめ直せばいいということは、是非とも校内に持ち帰り伝えたい。

<英語教育改革の講義を受けて>

前日の「英語教育における現代的課題」を受けてグループで協議した。現在の勤務校における準備の進捗状況、次年度に向けての課題や準備状況について話し合った。今後取り組みたいことについてまとめる。

●校内・校区内研修の推進

3年生からの外国語活動や5年生から始まる外国語科について共通理解を促すことのために、校内や校区内の研修を進めたい。また授業研究を進めるために中学校の先生にも協力を求めつつ、指導案検討などを共同で進める。このような取り組みを通じ、自校の先生方の授業力を向上させるだけでなく、周辺の学校も英語教育に対する関心を高めたい。

●組織的な教科運営の推進

各学年部に外国語担当を位置づけ、学年部で協力した取り組みを促したい。特に教材研究や開発といった場面、ALTの運用といった場面などで窓口となり情報を収集するとともに、他学年にも広げるといった役割を支援する。

<道徳教育の講義を受けて>

来年度、特別な教科道徳の実施に向けて、道徳教育の全体計画の見直しや別葉の作成、指導方法のあり方等、協議すべきことは数多くある。このように課題が多いのは、教員一人一人がしっかりと道徳教育をすすめてきた、または学校全体で道徳教育について共通理解が十分なされていたと言えない現状があるからとも言えるのではないだろうか。しかし、全教職員で前向きに、しっかりと道徳教育をすすめるために、道徳推進教員と相談しながら、本校の道徳教育の重点目標の見直し、重点項目の共有をまずは行い、道徳教育への意欲が高まるような研修についても管理職に相談しながら企画していきたい。

また、小さいことではあるが、道徳の実践回数を毎回明示したり、項目ごとに授業の足跡を残したりしながら、全教職員で道徳の授業を実施することが常に意識できるようにすることから始めていくのはどうだろうかと考えている。今回研修したことを伝えながら、主幹教諭として道徳の授業実践の後押しができるように努めたい。

<学校経営の実例の講義を受けて>

パワフルに学校経営をされている島根県の校長先生のお話を聞いて、グループの中で

も、様々な視点で学びになったことを協議した。

一つ目は経営をする立場ではまずは人間性、人柄が重要であるということである。チームをまとめるためには、率先して物事を実践し、他の職員にその姿を見せることが大切である。個性を持った職員を束ね、それぞれの持ち味を生かすためには、まずリーダーが信頼される存在であることが必要であると感じた。

二つ目は管理職であっても常に学ぶ姿勢を持ち、授業研究や職員研修で学ぶ態度を持つことが必要だということである。そして、自己の素養を深めるためにもたくさんの本に触れ、様々な先人の考え方から学ぶことが大切であると感じた。

三つ目は決断することの責務を感じることである。現在の自分たちの立場では、何かを決断する際には上司や同僚に相談するなどして判断を上司に委ねることが多い。しかし、校長となるとそうはいかない。意思決定する場面がいくつもあり、時には難しい判断をすることもあり、場合によっては批判を受けることもある。判断するときの根拠を明確に持つことで、揺るがない判断ができるのではないかと感じる。

講義の中で特に印象に残った言葉が、「虫の眼・鳥の眼」である。目の前のことに集中しすぎると、「虫の眼」のように小さいところしか見えないようになってしまう。物事を俯瞰して見る「鳥の眼」で物事を広く見ることを意識していきたい。

講義・演習を踏まえて自己研修で意見交換を行った後、各受講者が主に研修レポート「1. 自己研修での振り返り、意見交換」に記述した意見である。

レポートには講義内容の詳細な記録は求めず、自己研修の議論を踏まえた受講者個人の意見を記述することを求めた。

記述を見ると、概ね各テーマの講義自体の内容や感想に止まっておらず、各受講者が講義・演習で扱った各教育課題等について、受講者が勤務している学校現場の状況に落とし込んで当該テーマの内容を受け止めていることが読み取れる。また、上記のカリキュラム・マネジメントやキャリア教育に関する記述に見られるとおり、講義・演習が各教育課題に対して抱いていた一般的なイメージを変える契機になる場面もあったことが分かる。

また、多くの受講者は、各教育課題について教員個人ではなく、学校組織全体としてどのように取り組んでいくかという観点から自らの意見を述べており、上記の英語教育改革に関する記述にも見られるとおり、学校現場に戻った際の具体的な取組内容まで言及している受講者も少なくなかった。

将来の管理職を期待される受講者に、個々の教育課題について組織的観点からその取組を考えさせる本研修のねらいが一定程度実現していることが窺える。

【②自己研修の成果についての受講者の認識】

(意見交換の状況)

- この自己研修の時間が無ければ、自分の中に積み上げられ蓄積された知識が半分以下になったのではと思えるほど有意義な時間だった。その日の講義の内容を語り合いながら、自分の経験や自校の具体例を出し合って今日学んだことがどのように生きるのか、

講師の先生が言いたかったことは何なのかと意見交換できた。それにより自分の中で落ちてきていなかったことが納得できたり、再確認できたりした。

- 前期よりも（後期は）勤務校の実態を振り返ったり比較したりしながら講義を受けることができたように思う。前期の講義を受け、各自が課題を設定して実践を行ったこと。また、それらの実践をグループで発表し合うことで、校種や学校の実態が違う他のメンバーが、それぞれどのようなことを課題として考え、実践をしたのかを知ることができたこと。このことにより、自分だったら、自分の学校だったらどうするかを意識することができたのではないかと考えられる。

(学校現場の取組の振り返り)

- 講義の内容についての感想から始めても、話を出し合っていくうちに自分の学校現場の実情に触れる話になり、学校現場の課題についての解決策につながる話し合いもでき、それぞれが学校現場等での実践について十分振り返ることができたと思う。
- 自校の課題について触れ、その改善策などについて自校の実践を交えながら積極的に話し合う場面もよく見られた。このような自己研修の時間が充実したのは、お互いに経験も多く、また学校経営に対して高い課題意識を持つ研修生同士が集まってこそできることだと考える。
- 他校や他校種、他県の学校で実践されている内容で、本校に取り入れられるものや参考になるものが多くあった。何より主幹教諭やスクールリーダーとしての姿勢にとっても刺激を受けた。マンネリ化した自分に振り返る時間が与えられ、今後の取組に対するモチベーションが高まった。

(自己研修による認識の変化、新たな気付き)

- 今まで学校現場で自分がいかに狭い視野でものを見ていたかということが分かった。まずは一旦立ち止まり、現在の課題を一つ一つ把握し、修正すべきところは修正することが大切である。現状にとどまらず、より良くしようという意識を持つことができた。
- 他の受講生の現場での取り組みに刺激を受けた。そうした人たちと話をすると、自分自身ももっと管理職と教職員をつなぐ働きをしたいなど考えるようになった。管理職に教職員の意向を伝えたり、何かしら提案したり、あるいは教職員に管理職の意向を伝えるような働きをしていきたい。そのためにも、見識を深め自分の分掌以外のことにもっと気を配る、目を配る必要性を感じた。
- 研修に来るまでは、次期学習指導要領は、新しいものがたくさん入って来るという負担感でしかなかった。しかし、次期学習指導要領を読み解く視点、カリキュラムマネジメントの視点などの研修を受け、今あるものを学校の教育目標に照らし合わせて、横串、縦串を通すという考え方で整理していけばよいということがわかった。

- 「チーム学校」を意識したカリキュラム・マネジメントをPDCAサイクルで確実にやっていくこと、校内研修等を通して様々なことを全教職員で共有化することの必要性を実感した。そして共有化に向けてミドルリーダーの果たす役割はとて大きいと感じた。管理職と教職員のつなぎ役として、また年上教員と若手教員のつなぎ役として、心配り目配りをして城の石垣の間を埋める小さな石のような、なくてはならない働きが必要だと改めて感じた。



(写真) 自己研修の様子②

講義内容を踏まえて各学校現場等での実践を振り返り、意見交換を行う自己研修の成果について、主に研修レポートの「2. 自己研修の成果等」に記述した内容である。

研修の講義は受講者全体を対象とした内容になるよう、ある程度内容を一般化せざるを得ない場合が多いが、反面でそのような内容は、記憶が新しいうちに自らの教育実践に即してリフレクションを行わないと、断片的な知識となり、研修終了後にその多くが剥落してしまうことが懸念される。このため、本研修においては可能な限り1日の最後の時間には自己研修を配置することとしている。

その結果、研修レポートからは、自己研修の時間について受講者が充実感を感じていることが読み取れた。

受講者は講義から得られた知識の定着に自己研修が有益だったことを実感しており、また自己研修で自らの教育実践を振り返ったことが、逆に講義を受講する姿勢に好影響を与え、相乗効果が得られたことが窺える記述もあった。

自己研修の中では、現在の自校の課題について受講者が問題提起し、その解決策を班内で議論する場面がよく見られたが、レポートにも多くの受講者がその様子を記述しており、他校で実践されている内容について知る機会になった。自己研修の班を県や校種が混在するよう編成したこともあり、受講者は普段は知る機会の少ない他県、他校種、他校の情報交換を行う場として自己研修をうまく活用したようである。

「①自己研修での振り返り、意見交換を踏まえた各受講者の意見」でも触れた点でもあるが、今までそれぞれの立場で教育課題に取り組むあまり、視点が狭くなることもあった教員が、その意識を変える契機にもなった。管理職と教職員の間でミドルリーダーとし

での役割をこれまで以上に意識して果たしていきたいといった意見もあった。

ところで、研修レポートの「2. 自己研修の成果等」では、自己研修の時間の受講者同士の活動状況や受講者自身への効果について記述させることを意図していたが、今年度は、上記のカリキュラム・マネジメントに関する記述に見られるように、自己研修を通じて受講者自身が認識するに至った、今後の学校でのミドルリーダーとしての自身の役割等について具体的に述べられているケースが少なからずあった。講義・演習・自己研修を自分が勤務する学校現場等に照らし、より具体的なイメージを持って研修に取り組んだ受講者が多かったことが考えられる。

【③本研修への鳥取県の参加について】

- 鳥取・島根という山陰両県の研修であり、県が違えば仕組みも違うことが分かったことも大きな成果である。島根県は主幹の先生の研修であったが、鳥取県のように幅広い年齢層や立場の方が加わるということで、研修が活性化されるのではないかと感じた。
- 今年度から鳥取県のみなさんの参加を設定していただいたことで、より研修が深まりました。となりの県でも教育行政が大きく異なり、自県と比較することで、今まで気がつかなかった自県の強みや課題についても考える機会となりました。
- 島根県の若い主幹の立場にいる先生に大変刺激を受けた。また、主幹の先生方の意識の高さにも学ぶべき点が多々あった。
- この研修では、島根・鳥取の教員に限定した強みがあるように感じます。今年から鳥取の教員が参加させていただいたことによって、島根・鳥取という文化の多少の違いの中でも、育てたい子供のイメージは共通であり、そのために我々がしなければならないことも共通である、ということが確認できたように思います。山陰という一つのくくりの中で同じ課題を持っていることが理解できたことは両県にとって大きなことであり、もっと協働して取り組んでいけることを探っていけると思います。

今年度から本研修に新たに鳥取県から10名の参加があったことについての島根・鳥取両県からの受講者の記述である。

このことについて記述した受講者は、一様に両県からの参加を好意的に捉えていた。隣県であるにもかかわらず、教育行政の仕組みが異なることから、互いのことを知ることと同時に自県の強み・課題を考える契機となり、鳥取県の参加は今回の研修を活性化させる一つの要因となったと考えられる。

また、現時点で鳥取県には義務教育に主幹教諭の制度がないため、特に鳥取県の教員にとっては島根県の主幹教諭との研修は刺激になったようである。

さらに、文化は違えども山陰両県の共通課題に協働して取り組みたいとの意識を持ったことを記述した受講者もあり、本研修への鳥取県の参加は県の枠を越えた受講者のネットワークづくりに一定の役割を果たしたものと考えられる。

【④研修全体を通じての感想等】

(モチベーションの向上)

- 主幹、管理職の職務に対する意欲がむくむくと沸いた。
- 今回の研修を通して、今までははっきりしていなかった思いが、学校のスクールリーダーになろう、そして、子ども達のために役立とうという考えへと明確になった。そして、今後も日々学びの姿勢で、自分の人間力を高めようと考えている。
- 今後の教育の動向、学校としてのあり方、鳥取県と島根県の両県が抱えている共通のよさや課題など、たくさんの振り返りができた。そして、何より自分がミドルリーダーという自覚を持って、取り組んでいきたいと感じた。
- 中央研修での受講となると、人数も限られるが、近場で研修できるということはたくさんの人に機会が与えられるということであると思う。また、早い時期にこのような専門的な研修を受けられるということは、教師の意識改革という上でも効果があると思う。

(研修で得られた知見)

- 普段研修を受ける場合、どうしても自分の関心の強い分野や自分の担当の校務に直接関係するものを選んでしまいがちである。しかし、今回は、広い見識をもつための幅広い内容の研修を受けることが出来て大変勉強になった。
- 「学び続ける教師」という姿勢を、この研修を通して体感し身につけさせていただき、とても感謝している。「講義→自己研修」という「インプット→アウトプット」という流れを日々積み重ねることにより、短期集中であっても多くのことを習得することができたように思う。
- 新学習指導要領へと移行する大切な時期に、今回の改訂までの動向及び論点整理が明確にできたことは、私自身にとって大きな学びの機会でした。書籍等で読むことと実際改訂にかかわった講師の思いを直接うかがうことには、大きな違いがありました。本研修で得たことを、勤務校において、いつ、誰に、どのように伝えるか、最も効果的な方法で伝えることが最初のミッションです。

(研修を受講しての認識の変化、新たな気付き)

- 受講した講義で理解しづらい内容も、講義を重ねるごとにある部分で関連があり、自分なりに消化することができた。また、自己研修で話し合うことによって、理解を補うことができた。
- これまで組織の中に一人として、自分のテリトリーを中心にしか物事を考えてこなかったのですが、今回の研修を通して、全体を見る、俯瞰的に見る、ということの大切さを学びました。

- 今まででは自分のクラスのこと、分掌のことに一生懸命取り組むことがよいことであると考えていた。しかし、これから自分たちのような年代に期待されるのは、個々の力量だけでなく、どう集団の組織力をあげていくことなのか、という視点をもつことなのだろうと感じた。

(研修を踏まえて今後実践を目指す課題)

- 受講した内容は、まさに現在の大きな教育課題である。その教育問題に対するこれまでの自分、現在の自分を冷静に見つめ直すことができ、そして今後の自分のあるべき姿(キャリアデザイン)について考えることができた。学んだことには、すぐに実践できること、時間が経ち立場が変わってから実践できることがあると思う。それを整理し、今後に備えたい。
- 研修をとおして、自分なりに、地域で育てるキャリア教育という視点で学校教育が行われたらいいのだろうと考えるようになった。その上で、学校内では、学校組織マネジメントという大きな枠組みを、カリキュラムマネジメントとの関連で考えて経営の質や学力の質、教職員の質を高めていくようにしたい。
- これまで学校のなかだけに目が向きがちだったものが、少し広く物事を考えられるようになった。小学校との連携、小学校間の連携、地域との連携などをとおして長いスパンで子どもたちを育てるということを考えないといけないと強く感じた。そのためにも、地域全体で子どもたちが大人になったときの理想の姿が話し合われ浸透することが必要になる。そうすれば各学校、家庭、社会教育機関、行政機関等の取り組みのベクトルもそろいやすく、重点化された特色ある教育が展開されていくと考える。

(教員同士のネットワーク)

- 鳥取県の方との出会いはとても有意義でした。また、特別支援学校や高等学校の先生方との交流も新鮮さを感じました。校種を超えた研修を通して、教育における普遍性に気付くこともできました。
- 同じ学校現場のミドルリーダー、将来のスクールリーダーとなられるだろう研修の仲間の皆さんとともに過ごしたことは、自分の宝物になった。鳥取の皆さんをはじめ、様々な地域の方とのふれあいや情報交換など、大変参考になったり刺激になったりした。
- この研修での収穫は、講義内容はもちろんのこと、受講者とのつながりができたことであると思う。隣の県でありながら、出会うことがない先生方との出会いや、校種の違う先生方と出会い。さらに、ただ出会って知り合っただけでなく、それぞれが同じような学校課題をもち、どうすればよいか一緒に考え、話をする中で、お互いに刺激を受け合い、ヒントや参考になる具体的な案を得ることができたことはとても大きな収穫であった。

前期の「4. 前期の研修全体を通じての感想等」、後期の「5. 研修全体を通じての感想等」において記述された、本研修全体についての自由記述である。(ほとんどは後期の研修レポートの記述である。)

多くの受講者が、本研修の受講を通じて学校内での現在のミドルリーダーとしての役割や将来の教頭、校長と言った管理職の役割を明確にイメージし、そうした役割をより積極的に果たしていこうという考えを持つに至ったことを記述しており、本研修が学校マネジメントについてのモチベーション向上に寄与したことが窺われた。

また、本研修においては学校マネジメントのみならず、近年の現代的な教育課題等の多岐にわたる講義・演習を学内外の講師が担当し、学外講師については独立行政法人教職員支援機構が主催する、いわゆる中央研修でも講師を務めている国内の著名な教育関係者が多数担当しており、受講者は島根県・鳥取県といった一地方に居ながらにしてこれら多岐にわたる分野の講師陣の知見を得ることができた。

特に今回は学習指導要領の改訂時期に重なり、テーマや担当講師が異なる複数の講義の中で「社会に開かれた教育課程」、「主体的、対話的で深い学び」、「カリキュラム・マネジメント」等の次期学習指導要領の重要なポイントについての解説が行われた。関心の高さ故か、研修で得られた知見としてこの分野に言及する受講者は多く、新しい学習指導要領の周知期間・移行措置の時期にあたる現在、受講者は本研修から得られた豊富な知見を研修終了後に自校に持ち帰り、他の教員と共有する役割が期待される。

研修を通じて得られた新たな気付きや認識の変化についても多くの受講者が記述した。例えば、現在行われている様々な教育改革の課題について、別々に見えるようでも実は相互に関連があることや、自分一人だけの視点ではなく、組織の中で課題を俯瞰的に捉えることが大切であることなど、受講者は様々な気付きを得ていた。

一方、「2. 自己研修の成果等」においても多く述べられていたが、今年度の受講者の多くが、今後学校現場に戻って実践を目指す具体的な課題について記述していた。課題としては、学校組織マネジメント、カリキュラム・マネジメントといったものが多かったが、さらに学校間連携、異校種間連携、学校と地域との連携等、現在の勤務校の枠を越えた取組を重要な課題としてあげる受講者もおり、受講者には学校組織の枠内に止まらず、教育課題を俯瞰的に捉える意識が醸成されたことが窺われた。

そして、例年と同じく、ほぼ全ての受講者は本研修に参加したことのメリットとして、普段出会うことのない仲間との出会いをあげている。上記にあるように、同じ学校現場のミドルリーダー、将来のスクールリーダーと4週間の研修を共に過ごし、異なる校種、異なる地域の教員同士のネットワークを築くことができるのは本研修の重要な意義であるといえる。受講者には、そのようなネットワークを維持して今後の課題解決に活用していくことが望まれる。

以上、研修レポートから今年度の研修の効果を様々な側面から検証した。

全体的に今年度受講者から提出された研修レポートは記述の分量が多く、ほとんどの受講者が、様々な学校課題について、個々の教員の取組に止まらず、学校組織全体として課題を解決するための組織的観点から記述していた。さらに、研修レポートは前期研修・後

期研修それぞれの終了後に提出を求めているが、後期研修の方がよりそうした傾向が強まり、記述内容も具体的で今後の自らのミドルリーダーとして、あるいは管理職として目指す取組について、積極的に記述したものも多く見られた。

これは、今年度新たに参加した鳥取県教員も含め、異校種、異地域の受講者間で自己研修の場などにおいて切磋琢磨し合い、前期研修後の課題実践を経て明確な課題意識を持ちながら後期研修を受講し、受講者相互で充実した議論を行ったことにより、受講者一人一人が多く知見を得てそれを自校の今後の課題認識に繋げ、今後ミドルリーダー、管理職となって学校マネジメントを担っていく意識が醸成されたことによるものと考えられる。

一方、研修プログラムについての要望等には次のようなものがあった。

<日程の組み方に関する要望>

- ・どの研修も充実したものだったが、質疑の時間を確保できるとさらによかった。
- ・各講義を終えた後に、全体場で受講者の感想や意見等を述べる時間があればよい。
- ・2コマでなく、倍の4コマでもよいと思うような内容の講義もあり、せっかくの講義を駆け足で終えたのではと感じることがあった。演習も時間が足りないように思えた。
- ・1コマだけの講義は時間の関係上内容が凝縮され、要約された研修という印象があった。できれば2コマ続きでの講義だとゆとりを持って受けられる。
- ・教育課題別に同じ校種だけでの講義があるとより実践的で深い学びができるのではないか。
- ・島根、鳥取の学校経営の事例は、2コマ続けていただけると後の話し合いの観点もより絞られる。
- ・できれば前期にも、簡易的にでも前期の班で「研修のまとめ」ができると良いのではないか。

質疑や意見交換の時間設定、各講義・演習ごとのコマ数の増加など、これらの要望からは本研修受講者の学びに対する旺盛な意欲が見て取れる。

質疑時間の設定については、来年度以降、各担当講師に質問時間の設定を要請することで対応したい。講義・演習のコマ数については、時間の限りもあり、自己研修を含むプログラム全体の構成から検討する必要があるが、本年度の研修の開催状況を踏まえ、明らかに内容に比して講義・演習時間が不足していたものについては、コマ数の増加を検討する。その他の要望についても可能な限り対応したい。

<受講したい講義・演習の例>

- ・具体的な実践と結びついた内容や演習などの体験的な内容 [3名が要望]
(サービス、法令的なこと、不祥事対応を含めた危機管理的なこと、教職員対応、保護者やクレーム対応など)
- ・教頭の実務 [3名が要望]
- ・働き方改革 [3名が要望]
- ・企業のリーダーの講話、企業の立場や社会全体に広く視野が向くような考え方について

での講義 [3名が要望]

- ・民間人校長の取組
- ・学校現場でのタイムマネジメント（企業の関係者からの講義）
- ・学校における危機管理
- ・災害時対応や保護者対応など、実際に学校で起こる問題への対応
- ・不祥事の予防
- ・教職員のメンタルヘルス
- ・ファシリテーションの技法・演習
- ・小・中・高の連携
- ・島根・鳥取両県の社会教育の方針や施策
- ・学校教育目標や教育内容を地域と共有するための発信戦略
- ・プログラミング学習
- ・校内研究の活性化、研究と児童・生徒の変容、研究と教職員組織の高まりなど、研究に関わるマネジメント
- ・小中学校・高等学校での特別な支援を要する児童生徒への配慮事項やその施策
- ・人権・同和教育

今後学校経営において発生が予想される具体的な実践と結びついた演習等については要望が多い。（対応は「Ⅲ 今後の課題」で後述する。）

また、受講者は今後、校長の前にまずは教頭になることを想定して、教頭の実務を学びたいとの声が多くあった。これはこれまでのプログラム構成に含まれていなかった視点と言え、現職教頭の講義等の新設を検討したい。働き方改革についても、社会的な関心の高まりや中教審での検討を受けて要望の声が複数あがった。

これらの要望は実際に4週間受講した教員の直近の意見であり、次年度以降のプログラムを構成する上での貴重な意見である。全ての要望に対応することは困難であるが、研修の目的や近年の教育課題に鑑み、より重要と考えられるテーマからプログラムへの盛り込みを検討することとしたい。

2. 島根・鳥取両県教育委員会との連携

同研修プログラムの構成は例年、本学教育学部附属教師教育研究センターが中心となって企画し、島根県教育委員会と協議して決定し、終了後は同県教育委員会に実施報告を行ってきたが、今年度から共催者として鳥取県教育委員会が加わったため、島根・鳥取両県教育委員会とプログラム構成を協議することとした。

(1) 島根県教育委員会との連携

本センターが喫緊の教育課題や受講者からの意見・要望等を考慮して前年度の研修に改善を加えて研修プログラム原案を作成し、教育委員会の担当者と協議して、講師の選定を行った。

また、「現職教員研修に期待するもの」、「学校管理と法令」、「島根県の教育施策」につ

いて島根県教育委員会からの講師の派遣を要請し、「学校経営の実例」の講師として同県内の学校長の推薦を依頼した。

7月の「島根大学教育学部附属教師教育研究センターと島根県教育委員会の教員研修に係る情報交換会」において今年度のプログラムの構成や前年度の講習からの変更点について本センターから説明して意見交換を行った。

8月に同県教育委員会から小学校、中学校、高等学校、特別支援学校、教育委員会、教育センターそれぞれから主幹教諭を中心とする18名の受講者が推薦され、これを受けて本センターは島根県受講者を決定した。

研修の実施に際しては前・後期とも講師として島根県関係者が派遣された。また、同県教育委員会及び同県教育センター関係者が適宜自己研修に参加し、受講者の意見交換をサポートするとともに研修の実施状況を直接確認した。そして研修最終日は「研修のまとめ」を踏まえ、島根県教育センター所長が受講者に講評を行った。

研修終了後は、3月に再度同情報交換会を開催し、本センターから今年度研修の実施報告を行い、今後の研修の在り方について意見交換を行った。

前期・後期の研修実施に際しては、例年、島根県教育委員会を通じて関係者に聴講の案内を行っており、今年度は前後期で延べ46名の聴講があった。



(写真) 島根県教育委員会との情報交換会の様子

平成29年3月～5月 (担当者間協議)

→研修プログラムの講義内容、講師選定等に関する協議
島根県関係者講師の推薦依頼

7月 (第1回島根大学教育学部附属教師教育研究センターと島根県教育委員会の教員研修に係る情報交換会)

→今年度研修の計画状況について意見交換

8月 (島根県教育委員会から受講者18名の推薦)

10月 (前期研修) 講師派遣

平成30年1月～2月 (後期研修) 講師派遣、島根県教育センター所長による講評

3月（第2回島根大学教育学部附属教師教育研究センターと島根県教育
委員会の教員研修に係る情報交換会）
→研修プログラムの実施報告、今後の方向等に関する協議

（2）鳥取県教育委員会との連携

平成29年2月の「鳥取県教育委員会と島根大学教育学部との連携・協働推進協議会」における決定に基づき、今年度から本研修には、鳥取県から10名の受講者を派遣することになった。

プログラムの策定に当たっては、本センターが作成した研修プログラム原案について、島根県教育委員会に加えて鳥取県教育委員会の担当者とも協議し、講師として「鳥取県の教育施策」について同県教育委員会からの派遣を要請し、「学校経営の実例」について同県内の学校長の推薦を依頼した。

7月の「島根大学教育学部・鳥取県教育委員会連携協力推進会議」において今年度の研修の計画状況について本センターから説明した。鳥取県からの参加は今年度初めてということもあって鳥取県教育委員会側の出席者からの関心は非常に高く、研修のコンセプト、受講対象年齢、参加人数、自己研修の進め方など多岐にわたる質問があり、活発な意見交換が行われた。

9月に同県教育委員会から小学校、中学校、特別支援学校、教育センターそれぞれから10名の教諭等が受講者として推薦され、これを受けて本センターは鳥取県受講者を決定した。

研修の実施に際して、上述の「鳥取県の教育施策」、「学校経営の実例」については鳥取県関係者が講師を担当した。研修最終日は「研修のまとめ」を踏まえ、鳥取県教育センター所長が受講者に講評を行った。

本研修の実施に当たっては、一昨年度から島根県教育委員会だけでなく、鳥取県教育委員会にも聴講案内を行っており、今年度は前後期で延べ14名の聴講があった。

平成29年3月～5月（担当者間協議）

→研修プログラムの講義内容、講師選定に関する協議
鳥取県関係者講師の推薦依頼

7月（島根大学教育学部・鳥取県教育委員会連携協力推進会議）
→今年度研修の計画状況について意見交換

9月（鳥取県教育委員会から受講者10名の推薦）

10月（前期研修）講師派遣

平成30年1月～2月（後期研修）講師派遣、鳥取県教育センター所長による講評

(3) 「山陰教師教育コンソーシアム」における報告

本研修は、「山陰教師教育コンソーシアム」において取り組むプロジェクトの一つとして位置付けている。

1月の「山陰教師教育コンソーシアム連携協力推進協議会」において、本研修プログラムの今年度の内容・構成について、本学より、島根・鳥取両県教育委員会に報告した。

その際、実施状況として鳥取県から10名が参加したことで受講者全体に好影響が出ていることや、今年度から本研修プログラムを本学の履修証明プログラムと位置付け、修了者には修了証とは別に履修証明書を交付することについて併せて報告した。

平成30年1月（山陰教師教育コンソーシアム連携協力推進協議会）

島根県教育委員会教育長、鳥取県教育委員会教育次長出席

→「島根大学教育学部現職教員研修」の今年度の実施状況について報告

3 教職大学院との連携の強化・研修の履修証明プログラム化

(1) 教職大学院との連携の強化

本研修は本学教職大学院と密接に連携して実施している。

まず、今年度は前後期合わせて昨年度を上回る7名の教職大学院教員が下記の講義において講師を務め、受講者にその知見を提供した。

- ・「教育相談・生徒指導の考え方～幼小中連携の視点から～」
- ・「ICT教育の動向」
- ・『リーダーとしてのミドル』
- ・「主権者教育をどう進めるか」
- ・「保護者の語りから考える学校への期待～特別支援教育の視点から～」
- ・「学校に求められる合理的な配慮とは？～障害者差別解消法と合理的配慮～」
- ・「次期学習指導要領の改訂の動向と授業研究のあり方について」

また、同研修プログラムは、中堅以上の現職教員が習得する事を期待されている「学校経営の能力」及び「学校教育の現代的課題の理解とそれに対応できる実践的力量」を主題としていることから、教職大学院学生の聴講を奨励しており、平成28年度から本学の教職大学院科目「学校教育実践研究Ⅰ・Ⅱ」の実習時間の一部として認めることとしている。その結果、今年度は前後期の研修プログラムにおいて、教職大学院学生延べ18名が本研修の講義・演習の聴講を行った。

今年度はこれらに加え、既述のとおり、新たに現職教員の教職大学院学生による研究テーマ発表・同研修受講者との意見交換のプログラムを実施し、本研修受講者と教職大学院学生による意見交換を実施した（実施状況は1(2)②教職大学院生課題研究発表・意見交換を参照。）。受講者にとっては教職大学院学生との交流により教職大学院での活動の理解を深める契機となったほか、同プログラムに参加した教職大学院生の中にはその後繰り返し本研修を聴講した者もおり、本研修内容への関心の高まりが窺われた。

(2) 研修の履修証明プログラム化

平成27年12月の中央教育審議会答申「これからの学校教育を担う教員の資質能力の向上について～学び合い、高め合う教員育成コミュニティの構築に向けて～」において、教育委員会と教職大学院が連携し、各種現職研修について大学が単位を授与するほか、教員が免許状更新講習、免許法認定講習、大学等が提供する履修証明プログラムや各種コース等を積み上げて、必要な単位数を満たした場合に、専修免許状を授与するスキームが「履修証明制度の活用等による教員の資質能力の高度化」（いわゆる「ラーニング・ポイント制」）として提言された。

そこで、平成28年度、本学では同提言も念頭に、本研修を履修証明プログラムと位置付け、本研修プログラムの所定の課程（時間数にして120時間）を修了した受講者には、本学の履修証明プログラムである「島根大学ミドルリーダー教員養成コース」履修証明書を交付することを決定した。

これにより、平成29年度の本研修を修了した受講者27名に同履修証明書が交付された。

(3) 他大学等調査の実施

上記のとおり、本研修プログラムはその実施にあたって本学教職大学院と連携しており、また今年度から履修証明プログラムとしての位置付けを行った。

履修証明制度に関しては、上記の平成27年12月の中教審答申のほか、平成29年8月の「教員需要の減少期における教員養成・研修機能の強化に向けて－国立教員養成大学・学部、大学院、附属学校の改革に関する有識者会議報告書－」において、「国立教員養成大学・学部は、当該研修による学習の成果を教職大学院において単位認定したり、履修証明プログラムを開設し、大学院レベルの高度で専門的な内容のプログラムを提供したりするなど、教員が自ら学び続けようとする意欲を高め、高度専門職業人としての教員の地位の確立に寄与すること。」との提言がなされている。

本学教育学部としては、これらの提言も踏まえ、今後、本学教職大学院と現職教員研修との更なる連携を図り、研修の単位化も視野に検討する必要があると考え、先進事例として、福井大学教職大学院への訪問調査を行い、教職大学院設置の理念・背景からその取組、研修の教職大学院単位への読替、県教育委員会との連携等について広範に調査し、意見交換を行った。

同教職大学院では、学校拠点方式の教職大学院として広く知られており、教員研修と大学院の授業をリンクさせ、教員研修で教員が修得した内容については教職大学院における単位への読替を行うなどして教員の負担の軽減を図っている。

本学の現職教員研修は現時点では本学教職大学院の授業とはリンクしておらず、研修の受講対象者である主幹教諭等と現職の教職大学院学生の年齢層にも乖離があるなど、福井大学教職大学院の事例とは状況に違いもあり、現時点での本学の現職教員研修の単位化には慎重な検討が必要だが、教員の資質能力の向上を図ると同時に、教員の負担軽減のための取組も柔軟に検討し、大学と教育委員会が連携してこれを実施していく観点は重要であり、今後の本学の教職大学院を中心とした教員の資質の向上を教育委員会と連携して進めていく上で、福井大学教職大学院からの情報提供・意見交換からは多くの示唆が得られた。

Ⅲ 今後の課題

1 研修の内容・構成の見直し

(1) ケースメソッドの手法によるプログラムの検討

研修レポートの記述に見られるように、受講者からは、今後学校経営において発生が予想される具体的な実践と結びついた演習等を行いたいとの要望が多い。

また、本研修プログラムの構成は自己研修を含め、全部で前後期合わせて90分×80コマ分の講義・演習から構成されているが、学校経営・組織マネジメント関連の講義は「学校経営の実例」の講義を含めて10コマ分で若干少ないとも考えられることから、マネジメント関係のプログラムをより厚く配置することを検討してきた

本学教職大学院では、ケースメソッドの手法を授業の中に一部導入し、その研究開発及び普及を目指した取組を続けている。そこで、教職大学院と連携した次年度のプログラムとして、学校経営に関する事例を取り上げ、受講者にケースメソッドを体験するプログラムを検討する。

(2) 附属学校を活用した授業研究のプログラムの検討

今年度の研修プログラムにおいて、授業研究のプログラムは学習指導要領改訂の動向と併せて行うもののみであり、授業研究を単独で扱うコマは設定していない。

また、上述の国立教員養成大学・学部、大学院、附属学校の改革に関する有識者会議報告書では、国立大学附属学校について、その在り方や役割を改めて見直すことが提言されており、現状で大学や教職大学院における教育・研究への貢献・協力が不十分な学校があることが指摘されている。

そこで、本学附属学校園を活用し、授業研究を行うことで学校における授業研究の在り方を学ぶプログラムの実施を検討する。

2 「履修証明制度の活用等による教員の資質能力の高度化」の検討

本研修プログラムは今年度から履修証明プログラムと位置付け、修了者には履修証明書を交付することとした。前述のとおり、現時点でこれを教職大学院の単位として認定してはいないが、学校教育法に基づく総時間数120時間のプログラムを受講・修了した成果として、これを有効活用する方策を検討していく必要がある。

教員研修を巡っては、平成29年4月1日施行の教育公務員特例法等の一部を改正する法律により、都道府県教育委員会は校長及び教員の資質の向上に関する指標を整備して、これを踏まえた教員研修計画を策定することが定められた。

島根県教育委員会、鳥取県教育委員会がそれぞれの研修体系について指標に基づく整理を図る中で、本学は両県教育委員会とともに研修体系における本現職教員研修の位置付けを明らかにし、例えば必要に応じて現職教員研修の修了を教育委員会主催の教員研修の受講と見なすなど、大学と教育委員会の取組のリンクする部分について教員の負担を軽減することも考えられる。

こうした方策は、本学と島根・鳥取両県教育委員会で協力して検討していくことが必要である。

<資料編>

<資料 1>前期研修日程(第1週目)

コマ	10/16(月)	10/17(火)	10/18(水)	10/19(木)	10/20(金)
1 8:30 ～ 10:00	開講式・オリエンテーション	学校管理と法令 [講師] 島根県教育庁学校企画課 企画人事主事 青山 顕紹 企画人事主事 笠柄 秀樹	教育相談・生徒指導の考え方～幼小中高連携の視点から [講師] 島根大学教職大学院教授 肥後 功一	学校組織マネジメントの考え方 [講師] 兵庫教育大学教職大学院教授 浅野 良一	公立小中学校等の教職員定数等の教育条件整備 [講師] 文部科学省初等中等教育局財務課教職員配置計画専門官 尾川 正洋
	多目的ホール	多目的ホール	多目的ホール	多目的ホール	多目的ホール
2 10:15 ～ 11:45	現職教員研修に期待するもの [講師] 島根県教育センター教育企画部長 山本 康治	学校管理と法令 [講師] 島根県教育庁学校企画課 企画人事主事 青山 顕紹 企画人事主事 笠柄 秀樹	教育相談・生徒指導の考え方～幼小中高連携の視点から [講師] 島根大学教職大学院教授 肥後 功一	学校組織マネジメントの進め方 [講師] 兵庫教育大学教職大学院教授 浅野 良一	自己研修
	多目的ホール	多目的ホール	多目的ホール	多目的ホール	研修室
3 12:45 ～ 14:15	島根県の教育施策 [講師] 島根県教育庁教育指導課上席調整官 柿本 章	子どもの多様性に応じる連続的教育支援の基盤 [講師] 島根大学教育学部教授教育学部長 小川 巖	鳥取県の教育施策 [講師] 鳥取県教育委員会教育次長 寺谷 秀則	児童生徒の発達障害の理解 [講師] 島根大学教育学部教授 稲垣 卓司	教職大学院生課題研究発表・意見交換
	多目的ホール	多目的ホール	多目的ホール	多目的ホール	多目的ホール他
4 14:30 ～ 16:00	自己研修	自己研修	自己研修	自己研修	教職大学院生課題研究発表・意見交換
	研修室	研修室	研修室	研修室	多目的ホール他

(第2週目)

コマ	10/23(月)	10/24(火)	10/25(水)	10/26(木)	10/27(金)
1 8:30 ~ 10:00	人生は選択の連続だ [講師] 一般社団法人CEEジャパン代表理事専務 中許 善弘	これからの教員に求められるもの—教育公務員特例法等の一部改正を踏まえて— [講師] 大阪体育大学教育学部准教授 岸田 正幸	次期学習指導要領と学力向上の取組 [講師] 島根大学教育学部准教授 御園 真史	「リーダー」としてのミドル 島根大学教職大学院准教授 熊丸 真太郎	いじめのない学校作りを目指して~いじめによる犠牲者を出さないために~ [講師] 高崎市教育委員会教育長 飯野 眞幸
	多目的ホール	多目的ホール	多目的ホール	多目的ホール	多目的ホール
2 10:15 ~ 11:45	人生は選択の連続だ [講師] 一般社団法人CEEジャパン代表理事専務 中許 善弘	これからの教員に求められるもの—教育公務員特例法等の一部改正を踏まえて— [講師] 大阪体育大学教育学部准教授 岸田 正幸	次期学習指導要領と学力向上の取組 [講師] 島根大学教育学部准教授 御園 真史	「リーダー」としてのミドル 島根大学教職大学院准教授 熊丸 真太郎	いじめのない学校作りを目指して~いじめによる犠牲者を出さないために~ [講師] 高崎市教育委員会教育長 飯野 眞幸
	多目的ホール	多目的ホール	多目的ホール	多目的ホール	多目的ホール
3 12:45 ~ 14:15	人生は選択の連続だ [講師] 一般社団法人CEEジャパン代表理事専務 中許 善弘	自己研修	ICT教育の動向 [講師] 島根大学教職大学院教授 千代西尾 祐司	自己研修	主権者教育をどう進めるか [講師] 島根大学教職大学院准教授 大島 悟
	多目的ホール	研修室	教職大学院教室	研修室	多目的ホール
4 14:30 ~ 16:00	人生は選択の連続だ [講師] 一般社団法人CEEジャパン代表理事専務 中許 善弘	自己研修	ICT教育の動向 [講師] 島根大学教職大学院教授 千代西尾 祐司	自己研修	自己研修
	多目的ホール	研修室	教職大学院教室	研修室	研修室
			16:00~17:00 自己研修 研修室		

<資料2>後期研修日程(第1週目)

コマ	1/22(月)	1/23(火)	1/24(水)	1/25(木)	1/26(金)
1 8:30 ～ 10:00	学校組織マネジメント [講師] 国士舘大学体育 学部教授 北神 正行	「社会に開かれ た教育課程」とカ リキュラム・マネ ジメント [講師] 千葉大学教育学 部特任教授 天笠 茂	スクール・マネジ メントのための コーチング研修 [講師] (株)アニメート エンタープライ ズ代表取締役 野津 浩嗣	校内研修の活性 化 [講師] (独)教職員支援 機構事業部研修 事業課研修プロ デュース室 遠藤 弘太郎	新学習指導要領 におけるキャリ ア教育を読み解 く [講師] 国立教育政策研 究所生徒指導・進 路指導研究セン ター総括研究官 長田 徹
	多目的ホール	多目的ホール	多目的ホール	多目的ホール	多目的ホール
2 10:15 ～ 11:45	学校組織マネジメント [講師] 国士舘大学体育 学部教授 北神 正行	カリキュラム・マ ネジメントとは 一校内研修を計 画し実施するー [講師] 千葉大学教育学 部特任教授 天笠 茂	スクール・マネジ メントのための コーチング研修 [講師] (株)アニメート エンタープライ ズ代表取締役 野津 浩嗣	校内研修の活性 化 [講師] (独)教職員支援 機構事業部研修 事業課研修プロ デュース室 遠藤 弘太郎	新学習指導要領 におけるキャリ ア教育を読み解 く [講師] 国立教育政策研 究所生徒指導・進 路指導研究セン ター総括研究官 長田 徹
	多目的ホール	多目的ホール	多目的ホール	多目的ホール	多目的ホール
3 12:45 ～ 14:15	保護者の語りか ら考える学校へ の期待～特別支 援教育の視点か ら～ [講師] 島根大学教職大 学院教授 原 広治	課題・実践の発 表・討議	自己研修	学校経営の実例 [講師] 鳥取市立美保小 学校校長 杉本 仁詞	学校に求められ る合理的な配慮 とは?～障害者 差別解消法と理 想的配慮～ [講師] 島根大学教職大 学院特任教授 池尻 和良
	多目的ホール	多目的ホール等	研修室	多目的ホール	多目的ホール
4 14:30 ～ 16:00	自己研修	課題・実践の発 表・討議	自己研修	自己研修	自己研修
	研修室	多目的ホール等	研修室	研修室	研修室

(第2週目)

コマ	1/29(月)	1/30(火)	1/31(水)	2/1(木)	2/2(金)
1 8:30 ～ 10:00	次期学習指導要領の改訂の動向と授業研究のあり方について [講師] 島根大学教職大学院教授 教師教育研究センター長 加藤 寿朗	道徳科の全面実施に向けた授業改善と評価 [講師] 帝京大学教職大学院教授 赤堀 博行	学校・家庭・地域の連携～家庭・地域の共同を生かした学校づくりを目指して～ [講師] 島根大学教育学部特任教授 柳野 幸敬	前日の講義を中心とした協議 [講師] 元国立教育政策研究所総括研究官 滝 充	発表準備
	多目的ホール	多目的ホール	教職大学院教室	多目的ホール	多目的ホール等
2 10:15 ～ 11:45	次期学習指導要領の改訂の動向と授業研究のあり方について [講師] 島根大学教職大学院教授 教師教育研究センター長 加藤 寿朗	道徳科の全面実施に向けた授業改善と評価 [講師] 帝京大学教職大学院教授 赤堀 博行	生徒指導とは [講師] 元国立教育政策研究所総括研究官 滝 充	学校経営の実際～管理職としての思い～ [講師] 津和野町立日原中学校長 林 衛	発表準備
	多目的ホール	多目的ホール	教職大学院教室	多目的ホール	多目的ホール等
3 12:45 ～ 14:15	英語教育改革の動向について [講師] 島根大学教育学部准教授 猫田英伸	自己研修	不登校問題の理解 [講師] 元国立教育政策研究所総括研究官 滝 充	自己研修	研修のまとめ
	多目的ホール	研修室	教職大学院教室	研修室	多目的ホール
4 14:30 ～ 16:00	英語教育改革の動向について [講師] 島根大学教育学部准教授 猫田英伸	自己研修	いじめ問題の理解 [講師] 元国立教育政策研究所総括研究官 滝 充	自己研修	閉講式
	多目的ホール	研修室	教職大学院教室	研修室	多目的ホール
	16:00～17:00 自己研修 研修室		16:00～17:00 自己研修 研修室		

<資料3> 「自己研修」の受講者への実施説明資料

自己研修進行のイメージ

1. 場所：130多目的研修室及びG42多目的研修室
2. 目的
 - (1) 当研修において受講した講義内容を確認し、定着を図る。
 - (2) 学んだ内容を踏まえて、各受講者の視点からこれまでの各学校現場等での実践を振り返ることで、今後の教育実践の新たな課題を考える。
3. 実施方法
 - (1) 5班に分かれて実施。
 - (2) 進行のイメージ
 - ①自己紹介を行う。(初回のみ。)
 - ②進行役を決める。(できるだけ、毎回違う受講者が進行する。)
 - ③講義内容の確認
 - ・受講者間で、自己研修の時間までに受講した講義内容の要点を確認する。
 - ④振り返り
 - ・③の要点を踏まえ、いくつかのテーマについて受講者それぞれの視点からこれまでの学校現場等での実践を振り返る。
(振り返りのテーマは、それまでの講義にバランス良く触れても良いし、班内で関心の高い1, 2テーマに絞っても良い。)
 - ⑤質疑応答・意見交換
 - ⑥研修レポートへの記載
 - ・「課題1」研修レポートの「1. 自己研修での振り返り、意見交換」に意見交換の内容を簡潔にまとめ、意見交換したテーマについての受講者個人の意見を記載する。

※ 進行のイメージはあくまで一例なので、班ごとにアレンジして構いませんが、できるだけ「④振り返り」、「⑤質疑応答・意見交換」に重きを置くこととしてください。

<資料4> 「教職大学院生課題研究発表及び意見交換」の際の受講者への実施説明資料

「教職大学院生課題研究発表及び意見交換」の実施について

1. 日時

平成29年10月20日（金）3コマ～4コマ（12：45～16：00）

※ 2回実施する。

2. 会場

12：45に全員517多目的ホールに集合する。

その後、517多目的ホール①・②、518、519、212、G28に分かれて実施する。

3. 参加者

研修受講者28名、現職教職大学院生9名

4. グループ分け

研修初日に配付する教職大学院生の発表テーマ一覧表を見て、研修受講者は1回目、2回目それぞれにおいて参加を希望するテーマの希望順位を記入し、研修初日の10月16日（月）中に提出する。

受講者から提出された参加希望を踏まえ、1回目、2回目それぞれのグループ分け及び会場を当日までに発表する。

5. 実施方法（次第）

（1）資料配付・会場移動（12：45～）

517多目的ホールで資料を受け取る。

（2）課題研究発表・意見交換（12：55～）

グループごとに大学院生の発表、意見交換を行う。

※会場を替えて1回目、2回目の2回実施。

（1回目12：55～14：20、2回目14：35～16：00）

※各グループの受講者の中から進行役を1名選定

※休憩は各グループで適宜確保する。

※開始に際して、各グループで簡単な自己紹介を行う。

※時間配分の例

①自己紹介（約5分）

②大学院生発表（約20分）

③質疑応答・意見交換（テーマは自由。大学院生参加。）（約60分）

<資料5> 「課題・実践の発表・討議」の際の受講者への実施説明資料

「課題・実践の発表・討議」の実施について

1. 日時

平成30年1月23日（火）3コマ～4コマ（12：45～16：00）

2. グループ編成

1～5班の班別で行います。

3. 会場

1班…517多目的ホール①

4班…212教室

2班…517多目的ホール②

5班…265教室

3班…451教室（教職大学院カンファレンスルーム）

4. 実践発表・討議の進め方

- (1) 各班内で進行役を1名決め、2コマの中で休憩時間の確保を含め、適宜時間配分を行い進行してください。（各自からの発表、質疑応答、意見交換を盛り込んでください。）
- (2) 実践発表の際に発表者が使用できるよう、当センターで会場にパソコン・プロジェクター等を用意します。
- (3) 発表者は、主に、①実践の計画、②実践結果、③今後の課題を中心に発表してください。
- (4) 各班には、島根大学教育学部、教育委員会などから1～2名の参加者が加わる予定です。

5. 配付資料

- (1) 実践発表用の配付資料の様式は任意とします。配付資料は、資料中に受講番号、学校名等及び氏名を明記のうえ38部準備してください。また、各班で配付した資料の残部は参考のため他のグループに提供しますので、当センターに提出願います。
資料の印刷は研修室の複写機をご利用ください。（コピー機が混み合う場合は、当センターの複写機も利用できますので、センタースタッフにご相談ください。）
- (2) 発表用の配付資料以外に、各自の実践に係る報告書の作成・提出については特段必要ありません。

6. 実施後のレポート

「課題・実践の発表・討議」で行った意見交換の内容については、前期研修でも作成いただいた「研修レポート―何を学び、何を考えたか―」の「1. 自己研修での振り返り、意見交換」「○平成30年1月24日（水）」の欄に簡潔にまとめてください。

<資料6>「研修のまとめ」の際の受講者への実施説明資料

「研修のまとめ」の実施について

1. 目的

1～5班の各班において、研修を通じての学びを振り返りつつ、各受講者の学校現場等での現在の課題や今後の取組をまとめ、受講者全体で発表・意見交換を行う。これらを通じて各受講者が本研修を通じて得られた知見を確認し、今後の学校現場等で目指す実践の具体化を図る。

2. 日時・会場

平成30年2月2日（金）517多目的ホール

1コマ目～2コマ目 … 発表準備（自己研修室を使用しても可。）

3コマ目 … 各班発表・意見交換

（発表・意見交換のテーマ）

「今後学校として何を目指していきたいか、そうした学校という組織の中で、我々自身はどんな役割を果たしていくべきか？」

3. 実施方法

（1コマ目～2コマ目 8：30～11：45）（休憩は各班で適宜確保する。）

○発表準備 … 1月25日（木）の（独）教職員支援機構からの講義を参考に、カテゴリーによる分類等の手法を用いて行う。

<カテゴリーによる分類等の手法を用いた発表準備の例>

① カテゴリーによる分類を用いた現在の課題、今後の取組の抽出と整理

- ・ 各受講者が、各学校現場等における現在の課題、今後の取組を抽出し、付箋紙に記入する。
- ・ 付箋紙を見て共通するものをまとめて模造紙に貼り付け、簡潔な文言でタイトルを付ける。小グループを大グループにまとめたり、グループごとの関連を矢印で結んで構造化する。

② 発表内容の議論・まとめ

- ・ できあがった模造紙を見ながら、本研修の前・後期全体を通じて受講した講義、演習等も踏まえつつ、各班において受講者間での意見交換を行い、現在の学校現場における課題、今後の取組について議論し、発表内容をまとめる。最後に、各班において発表する代表者を決める。

（3コマ目 12：45～14：15）

○課題・提言の発表・意見交換

- ・ 次の時間配分で、1班～5班の順序で行う。（進行：教師教育研究センター 粟野）
- ・ 発表の際には、各班で作成した模造紙を掲示すること。

①代表者からの発表（8分程度）

②質疑応答・意見交換（8分程度）

<資料7> 「研修レポート」様式(前期の例)

平成29年度研修レポート(前期) ー何を学び、何を考えたかー
平成29年10月16日(月)～10月27日(金)

番号 氏名

1. 自己研修での振り返り、意見交換

【記載要領】

- ※ 自己研修の時間ごとに、各班において行った意見交換の内容を簡潔にまとめ、これを踏まえて受講者個人の意見を記載してください。
- ※ 講義内容を詳細に記録する必要はありません。

○平成29年10月16日(月)(4コマ目)

○平成29年10月17日(火)(4コマ目)

○平成29年10月18日(水)(4コマ目)

○平成29年10月19日(木)(4コマ目)

○平成29年10月20日(金)(2コマ目)

○平成29年10月24日(火)(3コマ目・4コマ目)

○平成29年10月25日(水)(16:00～17:00)

○平成29年10月26日(木)(3コマ目・4コマ目)

○平成29年10月27日(金)(4コマ目)

2. 自己研修の成果等

【記載要領】

※ 自己研修は、班別に講義を踏まえて振り返り、意見交換する時間としていただきましたが、これに関して次の事項について具体的に記載してください。

- ① 受講者それぞれの学校現場等での実践について十分振り返ることができたか。
- ② 自己研修を通じて、例えば現在の課題解決のヒントが得られた、今後の課題が明確になったというような効果は実感できたか。
- ③ このような自己研修の実施方法について改善点はあるか。

3. 研修を受講する上での要望、改善を必要とする事項等

【記載要領】

※ 研修中、不便を感じたことや、改善が必要だと考えた事項等を記載してください。

4. 前期の研修全体を通じての感想等

【記載要領】

※ 1. ～3. 以外で、前期の研修期間中の全般的な感想等を記載してください。

■本課題 [1 (レポート)、2 (自己研修成果)、3 (要望事項)、4 (感想)]の提出について (前期分)

○提出期限：11月1日 (水) まで

○提出方法：教師教育研究センター (crte-shimane@edu.shimane-u.ac.jp) 宛にメール送信

※ Word ファイル名は「H29年度前期レポート (番号・氏名)」
“番号・氏名” を各自のものに修正のうえ保存してください。

<資料8> 課題設定の様式

平成29年度 後期の研修に向けて—学校現場等で実践する課題について—

番号 氏名

前期の研修を受講し、後期の研修に向けて学校現場等で実践する課題について

【記載要領】

前期研修を受講し、そこで学んだことや気づいたこと等を踏まえ、自身で課題を設定のうえ、現職場においてどのように実践していこうと考えているのか記載してください。

(1) 課題の提出について

○提出期限：11月6日(月)まで

○提出方法：教師教育研究センター (crte-shimane@edu.shimane-u.ac.jp) 宛にメール送信

※ Word ファイル名は「H29年度課題設定 (番号・氏名)」

“番号・氏名”を各自のものに修正のうえ保存してください。

(2) 本課題の取りまとめ及び配布について

提出された本課題の内容について、本センターで取りまとめた後、参考のため受講者へ全員分を送付する予定です。

(3) 実践結果発表・討議について

※ 実践の結果について、後期研修中(1月23日(火))に発表・討議の場を設定します。発表・討議は後期の班別に行います。

3. 研修成果の還元等について

(1) 研修を受講した成果をふまえ、その後どのようなことを実践しましたか。

例えば、授業実践や研究活動、校内報告会等における研修成果の伝達など幅広く、どのような場でどのように行ったか等について記入願います。

(2) (1) で特に実践を行っていない場合はその理由を記入してください。

4. 研修の実施方法等について

※研修期間中に提出いただいたレポート・感想の中で記載いただいた方もおられますが、全体の状況を把握するために改めてお尋ねするものです。

(1) 実施時期は適切でしたか。

(適切 ・ 他の時期がよい)

※「適切」以外を選択した場合は、適切だと思う時期を記入願います。

(2) 実施期間は適切でしたか。

(長い ・ 適切 ・ 短い)

※「適切」以外を選択した場合は、適切だと思う期間を記入願います。

(3) その他、実施時期や期間についてご意見があれば記入願います。

[]

(4) 受講者の人数・構成は適切でしたか

(適切 ・ 見直しが必要)

※「見直しが必要」を選択した場合は、適切だと思う人数・構成について記入願います。

[]

(5) 講義内容に加えるべき内容及び不要と考える内容があれば記入願います。

[]

(6) 自己研修の時間の設定は適切でしたか。(該当のものを選択願います。)

(多い ・ 適切 ・ 少ない ・ 配置を見直すべき)

※「適切」以外を選択した場合は、適切だと思う時間・配置を記入願います。

[]

(7) 自己研修の時間の使い方として改善案があれば記入願います。

[]

5. その他、研修全体について特段のご意見・感想等があれば記入願います。

[]

ご協力ありがとうございました。