

平成27年度 文部科学省

総合的な教師力向上のための調査研究事業

現職教員研修の高度化・体系化を実現する大学と教育委員会との協働プロジェクト

報 告 書

平成28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27年度「総合的な教師力向上のための調査研究事業」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	3
プログラムの全体概要	5
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	6
(1) 研修の概要	6
(2) 今年度研修における新たな試み	11
①自己研修・研修レポートの改善	11
②「教員研修の質的向上を図る共同調査」の実施	11
③鳥取県教育委員会との連携	12
(3) 特徴的な取組	12
①自己研修	12
②学部学生との懇談	13
③実践課題の設定	14
④課題・実践の発表・討議	15
⑤大学院生（現職1年コース）課題研究発表及び意見交換	15
⑥研修のまとめ	16
(4) 受講者への課題	17
(5) 平成25年度研修事後アンケート結果	17
(6) 研修プログラムの成果	20
2 「教員研修の質的向上を図る共同調査」	24
3 鳥取県教育委員会との協議	28
4 鳥取県教育委員会との連携	29
5 他大学調査の実施	29
III 今後の課題	
(1) 研修の内容・構成	30
(2) 鳥取県教育委員会との連携	31
(3) 単位の認定	31

<資料編>

<資料1>前期：スクールマネジメント・ベーシックコース研修日程	35
<資料2>後期：スクールマネジメント・アドバンスコース研修日程	37
<資料3>「自己研修」の受験者への実施説明資料	39
<資料4>「学部生との懇談」の際の受講者への実施説明資料	40
<資料5>「課題・実践の発表」の際の受講者への実施説明資料	41
<資料6>「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	42
<資料7>「研修のまとめ」の際の受講者への実施説明資料	43
<資料8>「研修レポート」様式（前期の例）	44
<資料9>事後アンケート様式	46
<資料10>教員研修の質的向上を図る共同調査（事前調査）	49
<資料11>教員研修事後調査（一般）	62

はじめに

グローバル化や情報化、少子高齢化など、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となっている。

教員はもとより、「自己の崇高な使命を深く自覚し、絶えず研究と修養に励み、その職責の遂行に努めなければならない」ことが教育基本法に定められているものであるが、教員が探究力を持ち、学び続ける存在であること、つまり「学び続ける教員像」の確立が必要であることが、平成24年8月28日の中央教育審議会答申「教職生活の全体を通じた教員の資質能力の総合的な向上方策において」において提言された。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」では、教職生涯にわたる職能成長を支えるための教員の養成・採用・研修を通じた全般的な改革方策が示されたところである。

こうした流れの中で、大学は、教育委員会と連携・協働して、教職生活全体を通じて学び続ける教員を継続的に支援するための一体的な取組を行うことが求められている。

とりわけ、校長や教頭を支え学校運営に当たるとともに、校内研修等を活性化するための取組を推進していくうえで、ミドルリーダーが果たすべき役割はきわめて大きく、ミドルリーダーとしての主幹教諭等が、学校運営の推進者としての自覚を持つとともに、若手教員等を指導する力を身に付けることは喫緊の課題である。

現在、島根県の人口は昭和30年代以降減少を続けており、70万人を割り込んでいる。児童生徒数が減少することに伴い教員定数が減少し、小中学校教員の年齢構成は50代が多いのに比して、20代、30代が少ない状況となっており、今後10年で50代の教員が退職して大幅な世代交代が行われると、中堅教員が少なく若手教員がやや多い歪な状況になる。これまでは、各学校現場において若手教員に中堅教員が指導・助言を行い、管理職が中堅教員をミドルリーダーとして育成するといった形で人材育成が行われていたが、こうした仕組みが維持できなくなることが予想される。

島根県教育委員会では、各種教員研修をはじめ、現職教員の大学院派遣等をとおして、高度専門職としての教員の育成に努めているところであるが、研修等定数や校務への影響の観点から、長期派遣等の規模を大幅に拡大していくことは困難な状況である。

こうした状況を背景として、島根大学教育学部は島根県教育委員会と連携・協働し、平成23年度から、主幹教諭等の資質能力向上を目的とした研修プログラムである「島根大学教育学部現職教員研修」を開発・実施してきた。

平成27年度は同研修を開始して5年目となるため、これまでの成果を踏まえ、有効であった部分は維持しつつ、内容・構成に多くの改善を加えた。また、新たにWEB上での事前・事後調査を行って研修を受講した教員に及ぼした研修の効果を検証するとともに、隣県である鳥取県との連携にも着手した。

今後、これらの成果をもとに、大学と教育委員会が連携したミドルリーダーの資質向上プログラムのモデルを構築するとともに、次年度以降の研修の更なる改善につなげていきたい。

I 調査研究の概要

1 調査研究の目的

島根大学教育学部は島根県教育委員会と協働し、主幹教諭等の資質能力向上を目的とした研修プログラムを開発・実施する。同プログラムは、大学が主催する現職教員研修としては比較的長期（4週間）で、大学院レベルの内容を伴ったものである。

また、研修を受講した教員に対する事前・事後調査を実施して、本研修の効果を検証するとともに、教師教育研究のための資料とする。

今後、これまでの実績を踏まえて、同教育委員会とともに鳥取県教育委員会（平成27年12月に島根県教育委員会と「山陰教師教育コンソーシアム」を設置。）の本プログラムへの参加を検討して、山陰両県のスクールリーダー養成の場を構築することを検討する。

さらに、本学で平成28年度に設置する教職大学院の研修プログラムへの参加を検討し、より効果的な内容の研修になるよう改善を図る。

これらの取組により、大学と教育委員会が連携して企画・実施する現職教員研修の高度化・体系化を実現する。

2 調査研究の実施方法

本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、島根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。受講者の人数は毎回18名程度としている。

研修期間は4週間とし、前期（10月中旬から10月末）に2週間、後期（1月下旬から2月上旬）に2週間としている。なお、受講者は、前期研修の終了時に研修成果をふまえて各自で課題を設定し、後期研修までの間、学校現場等で実践を行い、後期研修中にその実践発表を行う。後期研修では一部の講義で3つのコース分け（①マネジメント上級コース、②教科指導コース、③特別支援教育コース）を行っている。

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、経験豊かな教職員と経験の少ない教職員との間をつなぎ、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。

（なお、本研修は、平成26年度、島根県教育委員会の策定した人材育成基本方針における研修プログラムである「学校管理職等育成プログラム」にも明確に位置付けられた。）

本研修に参加する教員は島根県教育委員会が推薦する。本学はプログラム開発にあたり、「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」等における協議を通じて、島根県教育委員会との共通理解や情報の共有を図りつ

つ、プログラム内容等の具体について検討を行う。

実施にあたっては、教員研修プログラムの質的向上に資するデータを得ること、さらに教師教育研究を深化・発展させることを目的として、受講者を対象にWEBを用いたアンケート調査を実施する。

アンケート結果は担当教員が分析し、以後の研修プログラムの改善に活用するとともに、島根県教育委員会で開催している他の研修で行った調査結果も併せて、教師教育研究の資料とする。

本学は、平成27年12月に本学と島根・鳥取両県教育委員会との間で設立した「山陰教師教育コンソーシアム」(※)において、本研修プログラムをコンソーシアム傘下のプロジェクトの一つとして位置付けた。

この動きに対応し、今後、山陰地域の教員研修において本学が島根・鳥取両県と連携するため、鳥取県関係者に本研修への教員の参加を検討するよう依頼する。

このため、本学は今年度、鳥取県教育委員会・鳥取市教育委員会等を訪問して関係者に本研修プログラムの実施内容等についての説明を行い、鳥取県教育委員会の指導主事等、教育関係者による研修視察を受け入れる。

また、平成28年度に本学が設置する教職大学院と教育委員会との連携を進めるとともに、本研修プログラムの研修成果を大学の単位として認定することの可能性を探るため、教職大学院が現職教員研修の実施の一翼を担っている先進事例として、宮城教育大学教職大学院の訪問調査を行う。

※「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。島根県教育センターは、受講者による課題・実践の発表・討議に指導主事を派遣したり、最終日の研修のまとめに所長が出席して講評を行うなどして、研修の実施に協力する。

No	所属・職名	氏名	担当・役割
1	[島根大学教育学部] 教育学部長	小川 巖	事業実施責任者
2	附属教師教育研究センター長	伊藤 豊彦	事業推進担当
3	附属教師教育研究センター教授	権藤 誠剛	事業推進担当
4	教職大学院設置準備室特任教授	三島 修治	事業推進担当
5	附属教師教育研究センター准教授	栗野 道夫	事業推進担当
6	初等教育開発講座准教授	百合田 真樹人	WEB調査・分析担当
7	初等教育開発講座准教授	香川 奈緒美	WEB調査・分析担当
8	附属教師教育研究センター講師	塩津 英樹	事業推進担当
9	附属教師教育研究センター特任講師	森本 大資	事業推進担当
10	附属教師教育研究センター特任講師	永安 麻衣子	事業推進担当
11	附属教師教育研究センター係長	松本 圭介	事業推進担当
12	[島根県教育庁] 学校企画課長	高橋 泰幸	事業推進担当
13	学校企画課人材育成スタッフ企画幹	田根 衛	事業推進担当 (大学との調整窓口)
14	学校企画課人材育成スタッフ企画幹	越野 和胤	事業推進担当
15	[島根県教育センター] 所長	春日 仁史	事業推進担当
16	教育企画部長	柿本 章	事業推進担当



(写真) 講義の様子

プログラムの全体概要

現職教員研修の高度化・体系化を実現する大学と教育委員会との協働プロジェクト

【受講対象者】

- 小・中・高・特別支援学校の主幹教諭
- 指導主事 等（18名程度）

【主な役割分担】

- 島根大学教育学部（主催）
→企画・実施
- 島根県教育委員会（共催）
→受講者の募集・派遣

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

10月

前期（2週間）

スクールマネジメント・ベーシックコース（60時間）

共通プログラム

前期の研修成果をふまえて実践課題を設定

11月～1月

（12週間）

前期に設定した課題に基づき、
学校現場等で課題実践

1月～2月

後期（2週間）

スクールマネジメント・アドバンスコース（60時間）

実践成果発表

受講者を3
コース分け

マネジメント上級

教科指導

特別支援教育

修了証

2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

受講者
対象の調査

次年度プログラムの改善

現職教員研修の
高度化・体系化

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27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つて、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との連携・協働による現職教員研修プログラムを実施し、中堅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学生、研究生及び大学院生の聴講を認める。

3. 募集人員

18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

研修は島根大学教育学部が作成する講義、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」を主題とし、「学校経営」、「特別支援教育」及び「教科指導」の各分野に対応した研修内容とする。

また、島根大学教育学部および研究科に在籍する学生等の聴講を認めることで、現職教員と学生の交流を通じた学修を実現する。

(2) 研修期間及び場所

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	コース名	備考
前期	平成27年10月19日(月) ～平成27年10月30日 (金)	スクールマネジメント・ ベーシックコース	・研修時間は60時間 (1日当たり4～5コマ)
後期	平成28年1月25日(月) ～平成28年2月5日 (金)	スクールマネジメント・ アドバンスコース ※「マネジメント上級」、 「特別支援教育」及び「教科指導(英語)」の3コースに分けて実施する。	・「教科指導」は、毎年度他の教科とローテーションを予定 ・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、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27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。

なお、本研修プログラムは、将来、15時間を1単位とする「履修証明プログラム」として構成することを検討する。

7. 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。

8. 事業の主催等

本研修事業は、島根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。

9. その他

- (1) 使用する講義室、受講者控え室等は別途連絡する。
- (2) 本研修事業の事務および受講者への対応は、教育学部附属教師教育研究センターにおいて行う。

今年度の島根県教育委員会の推薦による受講決定者数は17名であり、内訳は次のとおりである。

所 属	人数（職名）
小学校	7名（主幹教諭7名）
中学校	4名（主幹教諭2名、教諭2名）
高等学校	4名（主幹教諭2名、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	17名（主幹教諭11名、指導主事2名、教諭4名）

上記の事業実施要項のとおり、研修日程は前期2週間（スクールマネジメント・ベーシックコース）と後期2週間（スクールマネジメント・アドバンスコース）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

研修を前期、後期の2期に分けたのは、研修中、長期にわたって職場を離れて研修に参加することに伴う校務等への支障を最低限度にするよう配慮したものである。

（なお、前述のとおり、受講者は、前期研修の終了時に研修成果をふまえて各自で課題を設定し、後期研修までの間、学校現場等で実践を行い、後期研修中にその実践発表を行うこととしている。）

後期（スクールマネジメント・アドバンスコース）のコース別人数は次のとおりである。

コース	人数（所属）
マネジメント上級	5名（小学校2名、中学校1名、高等学校1名、行政1名）
教科指導（英語）	4名（中学校2名、高等学校2名）
特別支援教育	8名（小学校5名、中学校1名、高等学校1名、行政1名）

今日の学校には、確かな学力の定着、アクティブ・ラーニング、キャリア教育など、多くの課題が求められ、これに加えて、社会の急速な変化を背景とした児童・生徒の問題、地域との連携など、広い範囲での教育課題にも日常的に対応していかなければならない。

このような学校内外における課題に対応するためには、教師一人一人の力量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必要がある。

このため、本研修のプログラムの策定にあたっては、スクール・マネジメントの内容とともに、様々な教育課題を数多く取り上げ、ミドルリーダー向けに講義・演習を行うこととした。

前期（スクールマネジメント・ベーシックコース）の講義等の構成は次のとおりである（1コマは90分）。学校経営、組織マネジメント等のコマを中心に、キャリア教育や特別支援教育などの近年の教育課題や政策動向等に対応したコマを配置している。

- ・学校経営、組織マネジメント関係 7コマ
- ・現代的な教育課題（アクティブ・ラーニング、英語教育、道徳教育） 5コマ
- ・教員養成・研修に関する政策動向等 1コマ
- ・教育相談・生徒指導関係 5コマ
- ・特別支援教育関係 4コマ
- ・キャリア教育関係 3コマ
- ・データからみた教育課題 2コマ
- ・学校管理と法令 2コマ
- ・企業における人材育成 1コマ
- ・学部生との懇談 1コマ
- ・自己研修 7コマ
- ・開講式・オリエンテーション 1コマ

後期（スクールマネジメント・アドバンスコース）は、「マネジメント上級」、「特別支援教育」、「教科指導」の3コースを設定した。なお、教科指導コースは、毎年度教科を変更することとしており、今年度は英語のコースとした。

受講者のコース分けに際しては、受講者の希望に基づき、島根県教育委員会と協議し、決定した。

（3コースのうち、「特別支援教育」及び「教科指導」コースは、スクール・マネジメントを主たるテーマとしつつも、学校現場等では、ミドルリーダーに対して若手教員等への教科指導力や特別支援教育に関する指導力の充実といった資質能力の向上も求められていることに対応し、島根県教育委員会からの要請をふまえて設置したものである。）

なお、各コースの講義・演習（計40コマ）のうち8割（32コマ）は全コース共通とし、各コース独自の内容のコマは2割（8コマ）とした。

後期（スクールマネジメント・アドバンスコース）における共通の講義等の構成は次のとおりである（1コマは90分）。

- ・学校経営・組織マネジメント関係 4コマ
- ・生徒指導関係 5コマ

- ・キャリア教育 2コマ
- ・校内研修の活性化と充実 2コマ
- ・山間・離島地域の教育の現状と課題 2コマ
- ・島根県の教育施策 1コマ
- ・ICT活用 2コマ
- ・教員のメンタルヘルス 2コマ
- ・課題・実践の発表・討議 2コマ
- ・大学院生（現職1年コース）課題研究発表及び意見交換 2コマ
- ・自己研修等（「研修のまとめ」発表準備を含む。） 7コマ
- ・研修のまとめ 1コマ
- ・閉講式 1コマ



（写真）演習の様子

各コースの講義等の構成は次のとおりである。なお、各コースの「自己研修」の時間は、受講者自身が希望すれば、他コースの聴講を認めることとした。

○マネジメント上級コース

- ・授業研究のあり方 2コマ
- ・教師が学び合う学校づくり（学習指導要領） 2コマ
- ・学校経営の実際 2コマ
- ・自己研修 1コマ

○教科指導（英語科）コース

- ・授業研究のあり方 2コマ
- ・英語の教科指導力向上 2コマ
- ・島根県における英語力向上のための施策 1コマ
- ・学校現場における英語力向上のための取組 1コマ
- ・自己研修 1コマ

○特別支援教育

- ・特別な支援と特別支援教育 2コマ

- ・ ICT を活用した障がい児学習支援 2 コマ
- ・ 発達障害の理解 1 コマ
- ・ 発達心理学的視点からみた自閉症児の行動 1 コマ
- ・ 自己研修 1 コマ

(2) 今年度研修における新たな試み

上述のとおり、今年度の研修は概ね昨年度までの研修と同様の日程・内容で実施したが、新たに試みた点が3点ある。

①自己研修・研修レポートの改善

本研修の受講後に受講者には研修レポートの提出を求めている。

従来も同レポートに講義内容を詳細に記録する必要はない旨研受講者には周知していたが、実際には講義内容の詳細な記録が目立ち、その結果として「自己研修」の時間は、受講者が個々に貸与されたPCに向かって講義内容を記録する「作業時間」に充てられる傾向にあった。

無論、講師からの貴重な情報を整理し、最新の理論を身に付けることは重要であるが、レポートの作成自体が目的化し、これが受講者の負担になっていた。

また、研修においては自らの学校現場等での実践を理論に基づき振り返る（リフレクション）ことが重要であるが、これまでの自己研修では受講者の取組がレポート作成に偏る傾向があったため、受講者同士での振り返り、自由な意見交換が促進されるよう、次の2点を改善した。（詳細は「(3) 特徴的な取組」及び「(4) 受講者への課題」参照。）

- 自己研修の進行方法を受講者に明確に指示し、受講者には講義内容を踏まえ、グループごとにそれぞれの学校現場での実践を振り返り、意見交換を行うことを求めた。
- 研修レポートには講義内容の詳細な記録ではなく、自己研修でグループごとに行われた議論やこれに対する受講者個人の意見を記載することとした。

②「教員研修の質的向上を図る共同調査」の実施

これまでも研修プログラムの改善に資するため、研修終了後、1～2年経過した後に島根大学教育学部で独自で事後アンケート調査（「4. 研修の評価方法」にて後述。）を実施していたが、これに加え、後期アドバンスコースの事前・事後に受講者がWEB上で回答する形で、島根大学教育学部が島根県教育センターと協働で「教員研修の質的向上を図る共同調査」を実施した。（資料10、資料11参照。）

これまで実施していた事後アンケートが研修プログラムの内容や研修終了後の成果の活用を中心に調査するものであったのに対し、本調査は、教員研修プログラムの質的向上に資するデータを得るとともに、教師教育研究を深化・発展させることを目的に行うものであり、研修を受講する教員の潜在的な課題意識等を調査し、結果を島根大学教育学部の百合田真樹人准教授、香川奈緒美准教授が分析した。

なお、今年度、島根県教育委員会が実施した「ミドルリーダー宿泊研修」でも同様の

調査を実施している。

③鳥取県教育委員会との連携

鳥根大学教育学部は鳥根・鳥取両県教育委員会と連携して、平成27年12月25日、「山陰教師教育コンソーシアム」を設立した。

同コンソーシアムは、鳥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おり、現職教員研修を重要なプログラムの一つと位置付けている。

このような状況を受け、本学としては、本研修における鳥取県教育委員会との連携を強化していくこととし、将来的に鳥取県の現職教員の参加を受け入れることも視野に入れ、鳥取県教育委員会や鳥取市教育委員会等を訪問して現職教員研修の内容の説明を行うとともに、実際に研修の様子を見ていただけるよう、鳥取県内の教育委員会関係者等の聴講希望を募った。

現職教員が計4週間の研修に参加するのは少なからぬ負担も伴うため、本学としては、鳥取県側が現職教員が4週間の全ての日程に参加するのではなく、「アラカルト」的にくつかの講義を教員研修に活用することも可能と考えており、鳥取県側には、来年度以降の本研修の活用について検討するよう依頼しているところである。

(3) 特徴的な取組

本研修においては、受講者がより効果的に研修内容を修得できるよう、以下に述べるような取組を行った。

①自己研修

これは、講義と講義の合間に設けられた受講者のいわゆる「自習時間」であり、前期は1班～3班（できるだけ特定の校種の教員が固まらないように配慮。）の班別で行い、後期は、①マネジメント上級コース、②教科指導コース、③特別支援教育コースのコース別で行った。

昨年度までの本研修において、基本的に自己研修の使い方は自由であったが、実質的に個々の受講者が受講した講義の要点をレポートにまとめる時間として使われており、その一方で、研修生同士で講義内容について意見交換するようなことはあまり行われていなかった。

しかし、これでは受講者は一方的に講師の講義を聴くのみで、十分な効果が得られない恐れがある。

そこで、今年度は後述するように、研修終了後のレポートにおいて各講義の内容を詳細にまとめる必要がないことを受講者に改めて確認した上で、自己研修は、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、質疑応答・意見交換を行う時間と位置付け、実施に際しては、進行のイメージ（資料3を参照。）を受

講者に配付し、これに基づいて自己研修を進めるよう受講者に指示した。

つまり、当研修においては、講義は振り返り・意見交換の「材料」と考え、自己研修を受講者自身が講義で学んだ理論と自己の教育実践を結びつける重要な時間と位置付けたものである。

これにより、受講者は自己研修において、個別にレポートを作成する前に活発な意見交換を行って講義での学びを深めることができた。また、講義で十分理解できなかった部分を互いにフォローしたり、同じテーマの課題でも校種等の違いで全く別の見方があることを知ることもでき、多くの相乗効果が得られた。



(写真) 自己研修の様子

②学部学生との懇談（10月26日）

これは、受講者と教職を目指す島根大学教育学部学生が小グループに分かれて、意見交換を行うものである。

話題としては、例えば学生が教職を目指す理由、学修（体験活動等を含む）の実状、学校現場で初任者の教員に求められていることなどが考えられるが、あまり特定の内容にこだわる必要はなく、お互いの自由な意見交換を尊重した。

この懇談・交流は、受講者が現役学生の学修の実状など、教員養成段階における取組状況や学生の考え方について理解を深めることで、今後、学校現場のミドルリーダーや管理職として、初任者等に対する指導や研修にあたる際の参考に資することを期待している。



(写真)「学部学生との懇談」の様子

実施にあたっては、できるだけ率直に意見交換ができるよう、リラックスした雰囲気作りに気を配った。受講者は明確に教職への思いを語る学生に感心した様子で、参加学生にとっても中堅クラスの現場教員等から学校現場の実状等についての生の声を聴く貴重な機会となった。

学部学生との懇談に際して、事前に受講者に示した実施手順は資料4のとおりである。

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

受講者は、前期研修を受講して学び、自己研修で議論したこと等を踏まえ、自身で課題を設定し、前期研修終了後、後期研修が始まるまでの約3ヶ月間に、実際に勤務先の学校現場等において実践に取り組むことを課した。

これは、研修で学んだ理論と実践の往還を実感し、後期の研修における講義内容をより深く理解し、さらに活発な意見交換が行われることを企図して例年実施しているものである。

なお、受講者には、各自で設定した課題とともに、その課題を現職場においてどのように実践しようと考えているのかを記載したフォーマットの提出を求め、主催者側で取りまとめた後、参考として受講者に全員分を送付した。

受講者は次のような課題を設定した。

- ・ミドルリーダーの視点に立った学校経営の考察・実践
- ・若手教員の課題意識に目を向けたOJT
- ・教育目標（重点目標）達成に向けて、各担任の学級運営を組織的に支援すると共に、全校の課題を客観的なデータを活用しながら共有し具体的な方策を検討する。
- ・学校の組織力向上のために、教職員の若年層を育てるための職員研修のあり方、OJTの充実を図る。
- ・課題を共有し全教職員で取り組む意識を高める校内研究と学担会の充実
- ・学校経営を意識した組織の活性化と授業力向上への取り組み
- ・学校いじめ防止基本方針に基づいた校内生徒指導のあり方や学校危機管理についての共通理解と実践に結びつく校内研修の充実
- ・組織で取り組む生徒指導
- ・いじめ予防の視点から生徒へのアプローチを考え、生徒会執行部等をリーダーとしたいじめ防止・いじめ根絶への取組を実践する。
- ・学校のOJTを支援する研修プログラムの提案について考える～生徒指導・教育相談の視点から～
- ・特別支援教育コーディネーターとの連携と連携を図り、児童現状を把握すると共に、支援の方法の組織化と評価の方法の改善を図ることによってよりよい特別支援教育の運営ができるようにする。
- ・特別支援教育関係における校内共通理解のための効果的な連携について
(校内委員会の年間計画の見直し、校内パソコンの運用など)

- ・子ども一人ひとりのニーズに応じ、組織的に取り組む特別支援教育の充実
- ・学年主任として組織的に取り組む特別支援教育
- ・現任校における効果的な特別支援教育推進のための組織体制作りについて
- ・特別支援教育に関する高等学校と関係機関の連携の推進について

④課題・実践の発表・討議（1月29日）

上記の課題実践の結果について、グループに分かれ、それぞれの受講者から実践発表を行い、グループ内において、これにもとづく討議を行った。

ここでは、受講者間において、実践をとおして得られた成果、問題点や課題を共有し、後期研修により主体的に臨み、教育課題の解明に取り組むことを期待している。

受講者からの発表・討議に際して、事前に受講者に示した実施手順は資料5のとおりである。各グループには、島根大学教育学部、島根県教育センターから1～2名が加わり、討議が進められた。

各グループにおいて、多くの受講者はパソコン・プロジェクター等の機器を使用して自らが前期の研修も含めて3か月の間に行った教育実践について熱のこもった発表を行った。必ずしも成功した取組だけではなく、困難な課題に直面した例についても発表・意見交換が行われ、受講者は様々な学校種の研修生との討議を通じ、より広い視野から学校教育の課題を考える機会を得ることができた。



(写真)「課題・実践の発表・討議」の様子

⑤大学院生（現職1年コース）課題研究発表及び意見交換（2月4日）

これは、受講者が本学の大学院（現職1年短期履修コース）で学ぶ現職院生による課題研究発表を聴き、意見交換を行うものである。

今年度は、8名の現職院生がそれぞれ国語、英語、数学、理科、特別支援教育等、様々な研究内容の発表を行い、受講者は小グループに分かれて会場を移動して質疑応答及び協議を行った。受講者に示した実施手順は資料6のとおりである。

受講者は、現職院生からの専門的な研究の発表内容に大いに関心を持ち、現場の視点から活発な意見交換が行われ、「理論と実践の往還」について意識しながら各分野の研究課題について考察を行う場となった。



(写真)「大学院生課題研究発表及び意見交換」の様子

⑥研修のまとめ（2月5日）

これは、研修の総まとめとして、受講者が10月から受講した講義・演習や自己研修で議論した全ての内容を踏まえてグループごとに議論し、各グループ代表者が発表を行い、受講者全体での意見交換を行うものである。

当日はまず午前中の2コマを使って「明日からの学校改善に何をすべきか？」をテーマとして、マネジメント上級コース、教科指導（英語）コース、特別支援教育コース（A・Bの2グループに分割）の4グループごとに、各学校現場等における現在の課題、今後の取組を抽出して、それを構造化して発表内容を議論し、午後の1コマで各グループからの発表及び意見交換を行った。

「研修のまとめ」に際して、受講者に示した実施手順は資料7のとおりである。

それぞれのグループからの具体的な発表内容は、魅力ある学校づくりのための組織運営、子供達を自立した学習者に育てるための英語教育、生きる力を持った子供を育てるための元気な学校づくり、教員それぞれが「教師冥利」を感じられる教職員組織といったものとなった。

受講者からの意見・感想の主なものは以下のとおりである。

- ・ 学校運営においては課題よりも、まずたどり着きたいゴールのイメージを持って話し合うことが大事。
- ・ まず授業づくりを中心に取り組むことによって、生徒指導等の学校全体の課題にその効果を波及させていきたい。
- ・ 教育目標の決定プロセスにおいて、皆が現状と課題を共有し、同じ方向を向くことが重要。目標を共有し、すべきことを精選していくことは教職の意識向上や組織づくりに繋がっていく。
- ・ キャリア教育という視点で、英語にどういう意味があるのかを捉えて指導していくことが軸になる。
- ・ 小・中・高等学校が連携して、キャリア教育としての英語の学習が連続して効果的に行われることが重要。
- ・ 子供の自己有用感、協働の意識、内発的学習動機などを強める取組は、英語の授業を活発に進めていくための基盤となる。

- ・ 英語という教科の視点で話し合っても、共通の課題として学校の全体像に繋がるところが出てくる。
- ・ 「多忙」であっても、「多忙感」を感じていない教員もいる。元気な学校づくりには、教員の「多忙感」を減らすことが重要。
- ・ 学校の全体計画や年間計画は形骸化している部分が多い。計画をPDC Aサイクルで評価していくことや、必要に応じて年度途中で年間計画を修正する勇気も必要。
- ・ ミドルリーダーの時にこそ、若手と管理職を繋ぐ意識を持つことが重要。
- ・ 学校現場において、ある程度大きなビジョンを描く管理職・主任クラスとそれを受け入れるグループの距離が近い学校ほど動きやすい。その距離を近づけていくのは我々（研修生）の年代ではないか。

研修のまとめでは、上記の他にも受講者間で予定していた時間を超過して活発な意見交換が行われ、最後に島根県教育センターの春日仁史所長からの講評をもって終了した。



(写真)「研修のまとめ」の様子

(4) 受講者への課題

前述のとおり、受講者には前期・後期の研修終了後、レポートをまとめ、大学に提出することを求めたが、各講義の内容を詳細にレポートにまとめる必要はないことを改めて確認した。レポートの作成に際して、受講者に示した様式は資料8のとおりである。

レポートの内容は1. 2. 3. 4. の4項目であり、「1. 自己研修での振り返り、意見交換」では、自己研修の時間ごとに、各班（後期は各コース）内で行った振り返り、意見交換の内容を各受講者がそれぞれ簡潔にまとめ、これを踏まえて受講者個人の意見を記載させた。

また、今年度自己研修の位置付けや進め方を大きく変えたため、自己研修に特化した項目として「2. 自己研修の成果等」を置き、自己研修の成果、感想、改善点等について記載させた。

(5) 平成25年度研修事後アンケート結果

研修プログラムの改善に資するため、本研修を平成25年度に受講・修了した教員18名を対象として、当時の研修内容や研修の実施方法への評価や研修成果の現場での活用状況等について資料9の様式でアンケート調査を行った。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。

- | | |
|-------------------------------|-------|
| ①スクール・マネジメントに関する知識を身につけたい | (13名) |
| ②学校教育の現代的課題を理解したい | (15名) |
| ③教育の実践に関する高度で専門的な知見を得たい | (13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 | (3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 | (4名) |
| ⑥校種・地域等を超えて他の教員と交流したい | (1名) |

①、②の回答が多いことから、受講者は当初の時点で、本研修の趣旨を概ね理解しているものと考えられる。また、③に比べて⑤の回答が少なく、研修内容の学校現場での活用への期待値は必ずしも高くなかったことがうかがわれる。

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。

- | | |
|--------------------------------|-------|
| ①スクール・マネジメントに関する知識が得られた | (15名) |
| ②学校教育の現代的課題が理解できた | (16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 | (8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 | (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が得られた | (8名) |
| ⑥校種・地域等を超えて他の教員と交流できた | (4名) |

受講開始時に比べて⑤の回答が増えており、研修の現場実践への有効性についての印象が良好に変化している。また、教員間の交流を実感したためか⑥の回答も増加している。

反面、もともと少なかった④の回答が減少しており、研修生は講義を受けてその効果を実感しているものの、講義内容の振り返りが十分にできなかったことが分かる。

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、研修内容の教育実践への活用、学校現場等での他の教員への伝達を行っていた。

研修内容の具体的な活用分野としては、教科指導や生徒指導の実践、研究プログラム策定といったものが見られるほか、「いじめ防止基本方針」の策定に役立てたとするものもあった。

他の教員への伝達は、職員会議や学年主任社会での報告、他の教員への個別の情報提供、校内研修の実施といった形で行われた。

4. 研修の実施方法等について

(1)～(4)の研修の運営面については概ね評価が得られたが、受講者の人数については、もう少し増やした方がよいとの回答が4名あった。

(5) 講義内容に加えるべき内容

回答があったテーマは次のようなものであり、マネジメントに直接関連する事項の他、アクティブ・ラーニングや主権者教育といった現代的な教育課題に関心が集まっている。これは今後の本研修の講義内容の検討の参考となる。

- ・法規関係
- ・今に合った新採教員の指導のあり方
- ・20代及び50代で行う学校経営
- ・学校評価の活用
- ・人権同和教育に関する講義
- ・道徳
- ・アクティブ・ラーニング
- ・主権者教育
- ・ICT教育

(6) 自己研修の時間の設定は適切か。

(7) 自己研修の時間の活用についての意見

時間の設定については、ほとんどの受講者が適当としたが、講義内容のまとめ作業で手一杯で、意見交換ができなかったとの回答が見られ、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。

5. その他、研修全体についての意見

研修内容については、現在でも当時の資料・メモを振り返ることがあるとの回答が複数あった。また研修による副次的効果として人的ネットワークの広がりをもたせる回答も見られた。

全体の調査結果から、受講者が本研修の受講成果に概ね満足していることがうかがわれ、ほとんどの受講者は受講した講義内容をその後の教育実践にも活用し、学校現場でも他の教員に伝達している。

しかし、自己研修の際、講義内容の詳細なレポート作成に追われ、受講者同士の意見交換があまりできなかったことから、自らの教育実践の理論に基づく振り返りが十分に行われなかったと考えられる。受講した成果として「校種・地域等を超えて他の教員と交流できた」とする回答が比較的少なかったのは、そのことも影響していると考えられる。

受講した成果を研修生に定着させるためには「振り返り（リフレクション）」が不可欠であり、本研修の企画運営においてこれが促進される方策を検討することが重要である。

平成27年度の受講者についても、同様の様式でアンケート調査を実施する。研修を受講した成果をふまえて、その後受講者が学校現場等でどのようなことを実践したのか等の

内容を含むことから、実施時期は研修終了後、1～2年経過した後を予定している。

(6) 研修プログラムの成果

研修終了後、受講者から提出された研修レポート（資料5参照。）のうち、自己研修の成果等及び研修全体を通じての感想等の記述を抜粋すると、以下のようなものがあった。

【自己研修の成果等】

- たくさんの内容の濃い講義を聞いているため、その話を振り返ったり、そこから学んだことから自校や自分自身の取組を振り返る時間は、なくてはならないと思う。そういう意味でも、この自己研修の方法が有意義だった。他の先生方との話も参考になるし、自分自身の考えが広がる体験もできて、よかったと思う。
- 課題の共有とその課題解決に向けて皆さんが同じように苦勞しておられるということを知り、気持ちが少し楽になったことが一番の収穫のような気がします。愚痴を言い合う中で、またがんばってみるかという気持ちがわいてきた気がします。
この形式の自己研修により、グループ内の人間関係が形成され、その関係がその後の他の研修の参加意欲や理解の深まりの効果をもたらしたと思います。
- 普段ではなかなか聞くことのできない講義も素晴らしい時間でしたが、やはり自己研修の時間がとつても大きかったと思います。話を聞いて自分自身で消化するだけでなく、自己研修の時間に他の方の思いや実践を聞き、互いの意見を交わすことでより深まりを得ることができたと感じています。「授業や研修の際には振り返りが大切である」と言われますが、まさにその通りだと思いました。
- 前期で自己研修の有用性を認識できていたため、各講義では最新の知見を理解し、自校の課題とも照らし合わせながら聞くよう努めることができた。自己研修では、講義内容について話し合いをしながら深めていったり、自校での課題や悩みを共有して解決策を考えたりすることで、問題点や解決策がさらに明確になった。また校種は異なるが同じ課題意識をもった班編制だったため、話題も深めやすく、学校文化や考え方の相違点も分かり、大変参考になった。次年度以降もぜひ実施してほしい。
- 小・中・高それぞれの立場から現場での課題が次々に出され、校種を越えた話し合いができたことは大変有意義であった。前期はそれを「文化のちがひ」として受け入れたり理解したりにとどまっていたように思うが、後期は「校種をいかにつなぐのか」の学校接続に話題が及び実りのある議論ができた。
- 個人で既習の研修を振り返るだけでなく、同じ課題について討議したり、それぞれの学校が抱えている課題について異校種の者も一緒に考え、意見を交える場を持てたことはとてもよかった。それぞれの意見には、思いのちがひや取り組む方法の差もあつたり

したが、それを参加者全員で受け入れ共感しながら考えることで、建設的な意見をたくさん生むことができた。

【研修全体の感想等】

- 県内にいながら、地元はもとより、中央から、また複数の大学から最高の講師陣を迎えていただいた研修を受ける機会に恵まれたことは大変ありがたいことであった。もちろんすべてを自分自身で消化し切れたわけではなく、機会を捉えて再度理解に努めたいと思うが、今回の研修で学んだことを基に今後ミドルリーダーとして、多角的な視点を持って学校教育の現場に生かしていきたいと思う。
- 本グループでは、結局「マネジメントは『人づくり』」だという結論に達した。今回の研修で、最新の教育理論や具体的なスキルを学んだが、それを生かすのは人である。社会で真に生きる力を身につけた子どもを育成できるよう、教職員全員がベクトルをそろえ、強い意志を持って学校経営に参画できるよう、この4週間の研修で学んだことを少しでも現場で生かしていきたい。
- 学校マネジメントについてだけでなく、最新の英語教育改革について学べて大変勉強になりました。違った校種の先生方がおられたので、同じトピックでも様々な切り口からの取組や考えを知ることができて、自分自身の視野を広げる大変ありがたい機会となりました。
- 自分の課題、実践発表の時間がとても有効でした。つたない実践ではありましたが、自分が取り組んできたことについていろいろと意見を言ってもらい、客観的な評価をもらうことができました。一番実りのある研修となったように思います。研修内容全般を振り返ってみると、現場で足りない部分を確認させられました。また、自分の不勉強を感じることも多く、教員としての襟を正される思いでした。
- 後期は、前期以上に研修期間が短く感じられました。研修生仲間とは、良いことや表面的なことだけでなく、より深く話し合うこともできました。今後、研修生同士、業務的な面でつながることもあり、ネットワークを拓ける機会を頂きました。
また、この研修の良いところは、この研修で学んだことがすぐにでも現場で活かされる内容が多くあったことです。研修を終えて、業務に戻ったとき、以前とは違う視点で考えたり、話したりしていることを自分でも感じています。この研修が、自分の教員人生の中でも貴重な経験になったことに感謝いたします。
- これらの研修を受け身的な立場で捉えるのではなく、今後は積極的に活用していきたい。また、この研修を自分一人だけのものにせず、できる限り多くの教員に広めていき、教育活動がさらに充実するよう努めていきたい。

また、研修内容だけでなく、県内の各校種の仲間ができたこともこの研修の大きな成果であると感じている。小中高の教員で教育のあり方を語ることでできたことは貴重な機会であった。

- これまで実践第一で学校現場の目の前にあるものに取り組んできた私ですが、受講後は大きく意識が変化したように思います。正直に言えば、以前は「研修で習ったことはほとんどが机上の空論、あまり役立たない」と考えていた私ですが、今回の研修では最新の教育理念や理論を学べたことに加え、「自己研修」という振り返りの時間があり、異校種の同僚たちと個人の感情を含めた学びのシェアが行えたことに大きな喜びを感じました。何よりも島根の教育のために情熱を注がれている先生方との出会いの中で学べたことが、これからの自分に大きな勇気を与えてくれたと思っております。
- 前期のはじめの自分は、「研修は大事だが、現場に活かせることは多くない。それよりも、現場で目の前の子どもたちが抱えている問題を解決することの方が大事だ」と思っていました。研修にも慣れ、後期が始まるころには、「さあ、2週間、研修するぞ」という気持ちになっていました。それが最後の1週間で、しっかりと現場での実践につながるよという意識になっていました。不思議なものですが、現場を離れて4週間を過ごした今だからこそ感じられる「現場こそ大事」という感覚を今、持っています。この研修で付けた力が現場で活かせるかは、今後の自分次第だと感じています。そして、現場で生きるためにこそ、研修を積んで力を蓄えることが必要だと改めて実感しました。

上記は記述の抜粋であり、実際にはさらに多くの意見・感想があった。受講者から個々の研修プログラムの組み方、進め方についての改善点の指摘はあったが、研修全体を通じては概ね肯定的な評価が得られた。

まず、今年度から進め方を改善した自己研修についてであるが、自己研修の成果等に関する記述によれば、グループ内で講義内容を確認して自分自身の取組を振り返ることを通じて、講義内容をより深く理解することができただけでなく、校種が違う研修生同士が互いの学校文化や考え方の相違点を理解したり、グループ内の人間関係が形成され、その関係がその後の研修の参加意欲や理解の高まりの効果をもたらした。

実際、開講初日に緊張の表情が見られた受講者も、自己研修の時間を重ねることで受講者同士が自由に議論する雰囲気次第に醸成されていき、「(3) ⑤研修のまとめ」で述べたとおり、最終日には非常に活発な意見交換が行われた。受講者が作成した研修レポートにも、受講者がグループ内で行った議論や、受講者個人としての意見が記述され、自己研修等における議論の内容が反映された。

これは受講者が講義を聴いた上で、講義内容を自らの課題として受け止め、それぞれの学校現場等での実践の振り返り（リフレクション）がより充実して行われたことによるものと考えられ、自己研修及び研修レポートの改善を行った効果が認められた。

レポートの具体的な記述内容を見ると、講義で扱われた教育課題を中心として、テーマ

は多岐にわたるが、教職員集団での意識の共有や教育活動のPDCAサイクルによる検証、小・中・高等学校や地域との連携といった観点から記述されているものが目立った。これは受講者が個々の教育課題について教員個人としての対応だけでなく、学校組織としてどのような組織でどのように対処していくかという観点で考え、議論したことを示すものと考えられる。

また、研修全体の感想等を見ると、最新の教育理論・教育課題を扱った講義内容に関するもののほか、異校種の受講者とともに学んだことで視野が広がり、人脈ができたことを成果とするものも目立った。また、研修での学びを自らの教育実践に生かしていくとともに多くの教員に広めていきたいといったような、受講者のミドルリーダーとしての自覚の高まりを感じさせる感想も見られた。

こうしたことから、本プロジェクトは、受講者として参加した中堅教員のミドルリーダーとしての自覚を促し、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り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に資するものであったと考えられる。

一方で、研修プログラムの改善点として次のような点が指摘された。

- ・貴重な学びができる研修なので、参加人数をもっと増やしてはどうか。
- ・できるだけ多くの方が聴講できればよい。
- ・自己研修は2コマつづきでなくてもよいので、回数が多い方がよい。
- ・質問の時間があるとよい。
- ・講義だけでなく、もう少し演習があるとよい。
- ・学校をあけることで、同じ学校の先生に迷惑をかけてしまう。
- ・可能なら長期休業中に実施できればよい。
- ・コースが分かれているとそれぞれ研修生のニーズにかなったものになりやすい反面、その後の研修生同士の話し合いが限られたメンバーだけのものになりがちで、みんなが共有し、意見を出し合い深めていくという面からは有効ではない。

指摘のあった意見で、運営上対応が可能なものについては、来年度の研修において可能な限り改善していくことが適当である。

本研修は、前・後期合わせて4週間に及ぶ長期のプログラムのため、例年、長期にわたり職場を離れることについて、職場に大きな負担をかけているとの思いを抱きながら参加している受講者が多い。

研修の実施時期については、例年島根県教育委員会と協議して決めているが、他の学校行事等との兼ね合いから、概ね10月中下旬と1月下旬～2月上旬の実施が定着しているが、今後とも、開催時期、実施方法等について検討していくことが必要である。

2 「教員研修の質的向上を図る共同調査」

既述のとおり、後期アドバンスコースの事前・事後に受講者の教員が WEB 上で回答する形で、島根大学教育学部が島根県教育センターと協働で「教員研修の質的向上を図る共同調査」を実施し、島根大学教育学部の百合田真樹人准教授、香川奈緒美准教授が分析した。

分析結果は以下のとおりであるが、調査対象人数が 17 名と少ない。このため、本報告書では、自由記述式回答内容に形態素解析 (Morphological Analysis) を加えて構造化したテキストデータに対する数量的分析をおこなうことはできない。そこで、自由記述式回答の内容については、島根県教育委員会等と連携して実施する他の教員研修から回収するデータと組み合わせたうえで、今後分析を実施する。また、調査対象人数が少ないことと合わせて、受講者の男女構成が極端に偏っている。このため、回答者が特定されるおそれのある項目については、本報告書に記載しない。

(1) 研修受講者の満足度について

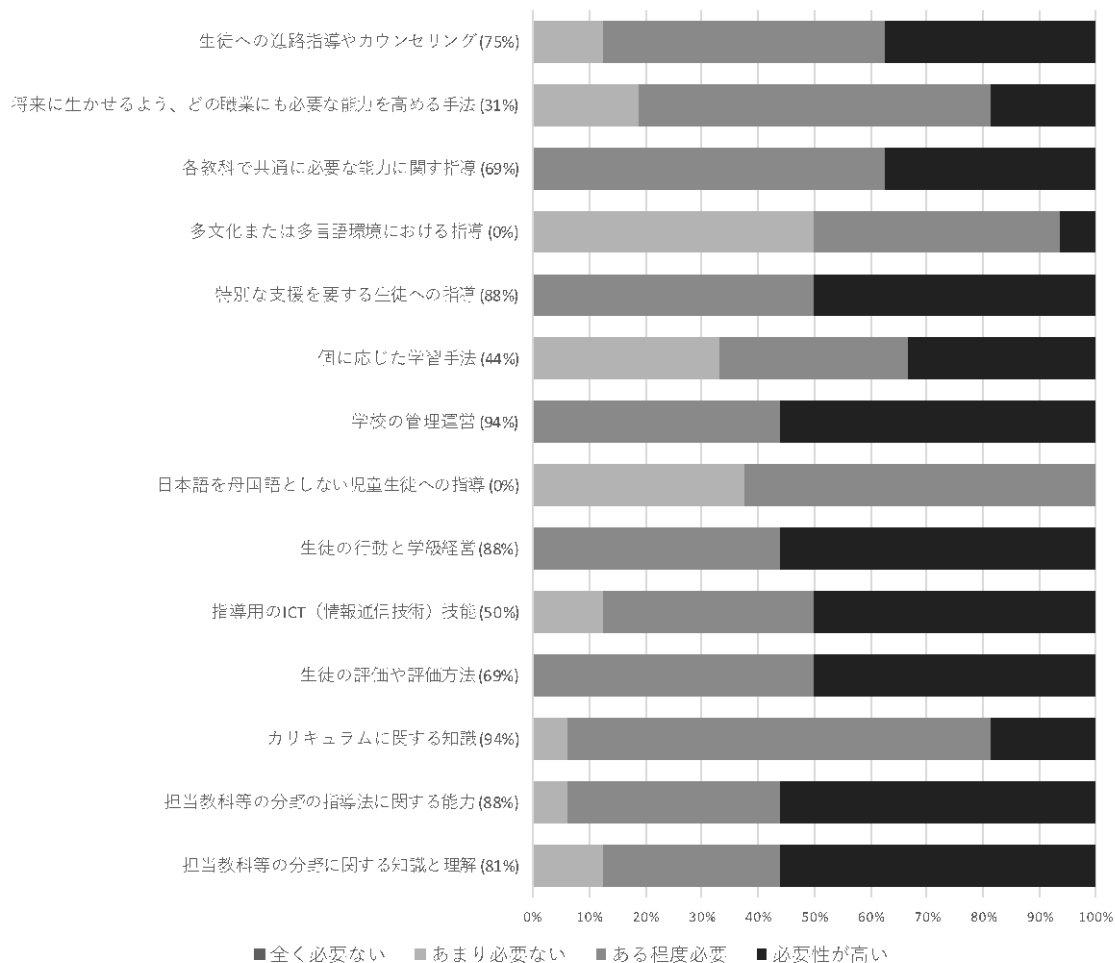
今次の教員研修の受講者が、これまでに受講した各種教員研修一般について示す満足度を NPS(Net Promoter Score)によって測定した。NPS は本来マーケティングに用いられる調査指標である。特に商品やサービス、及びそれらを提供する企業イメージを、他社に推薦するか否かを 0~10 の 11 段階で調査し、その結果を 0~6 を **Detractor** (非推薦者)、7・8 を **Neutral** (中立者)、そして 9・10 を **Promoter** (推薦者) として分類し、全体に占める推薦者の割合から、非推薦者の割合を減算した数値を指標とする。このため、NPS は -100 ~100 の値をとり、プラスの値であるほど評価が高い。なお、**Detractor** (非推薦者) は、批判者としてではなく、他の選択肢があればすぐに離れる群として理解する。この考え方の理論的背景は A. Hirschman (1979) の *Exit, Voice, and Loyalty* が参考になる。なお、この指標を講習や研修などの満足度調査に適用することの有意性については、平成 26 年度の百合田准教授の国立研究開発法人宇宙航空研究開発機構との共同研究 (E1C26004) で実証している。

教員研修一般に対する受講者の評価 (事前調査) の NPS 値は 0.00 であった。NPS 調査選択肢の平均値は 7.88 (SD(standard deviation)=0.86)である。一方、今次の教員研修に対する受講者評価の NPS 値は 50.00 であり、NPS 調査選択肢の平均値も 8.87 (SD=1.51)であった。NPS を用いた研修に対する満足度調査は、受講者がこれまでに経験してきた教員研修と比較して高い満足度を得ている。

特に、この調査では「この研修を友人や同僚に勧める可能性はどれくらいでしょうか」と質問し、その推薦度を 0~10 の 11 段階で聞いている。この質問は、研修を友人や同僚に勧めるかという観点からの評価を求めており、単純な事後の満足度を示していない。

(2) 受講者が必要と感じる研修

教員研修を実施するにあたり、研修の受講者が必要と感じる研修内容についての調査を実施した。「あなた自身は、以下の項目についての研修をどの程度必要と感じますか」という設問を用意し、これに対して「全く必要ない」から「必要性が高い」の 4 段階選択尺度を用意して調査をおこなった。また、これまでに受講したことのある研修内容についても並行調査した (資料 A)。



資料 A：研修内容と必要性の実感

※ 各研修内容の項目の末尾にある%表記は、当該内容の研修を受講した経験のある回答者の割合を示す

資料 A は、受講経験の少ない研修内容についての研修の必要性が実感されていないことを示唆する。換言すると、教員研修で学習した内容については、さらに研修の必要性を示す一方で、研修を受けた経験のない項目（例：外国人児童生徒への指導や多文化・多言語環境における指導）については、その研修の必要性を実感していないという現状が示されている。

これは、教員研修を企画・運営するさいに、また各教員が必要とする研修内容を決定・指導するさいに、研修を受講する各教員の要望や必要性の実感に基づいて決定することが必ずしも有効ではないことを示す。特に、学校管理職及び教育委員会等においては、各教員が受講する研修について、その内容を各教員の主体的選択に任せるのみではなく、これまでの受講歴などを基に系統的に受講する研修内容を調整する必要性・有意性をみることができる。

(3) 研修受講者の職業性ストレス状態

この調査項目では、教育職に求められる対人援助の役割と、これにともなう職業性ストレスの程度を測定した。この調査は、教職観、職業満足度、キャリア志向などとの関係性をつかむとともに、就業状況調査の結果と合わせて、職業性ストレスを形成する要因の特定を目的に、現職教員を対象とした各種の研修において島根県教育委員会と共同で平成 27 年度から試行的に取り組んでいるものである。

職業性ストレスの程度を測定する指標には、Maslach Burnout Inventory (MBI)を開発した Maslach の共同研究者である Pines が面接調査及び参加者調査によって開発した Pines' Burnout Measure (PBM)を用いる。職業性ストレスによる「燃え尽き」の状態を、身体的、心理的、精神的疲弊の 3 点からとらえ、21 項目の設問から測定する。これらの設問項目は、稲岡文昭(1988)の翻訳が多く用いられており、本調査でも稲岡の翻訳を用いた。調査から得られた各回答者の PBM 得点は、下記の計算式によって算出する。

$$\{\alpha+(32\cdot\beta)\}/21 = \text{PBM}$$

上記の計算式で求めた PBM が 2.0～2.9 点にある場合は、精神的に安定している状態である。一方で、3.0～3.9 点では燃え尽きの警戒兆候があるとみなされ、4.0～4.9 点では燃え尽きに陥った状態、そして 5.0 点以上では臨床的に鬱状態にあると判定される。

今次の教員研修の受講者の PBM 平均値は 2.52 (SD=0.597)であった。なお中央値は 2.31 である。上記の PBM 参考値によると、受講者は精神的に安定しており、職業性ストレスが適度にある状態であると判定できる。

一方で、個々の受講者について PBM をみると、最低値は 1.76 であるものの、3 点を越えた「燃え尽きの警戒兆候」を示している受講者が 3 名(受講者全体の 2 割弱)ある。特に、1 名については「燃え尽きに陥った状態」に近い 3.90 という高い数値を示している。今次の調査においては、PBM の数値と教職への使命感には相関がなく、PBM が高い(燃え尽きの警戒兆候を示す) 3 名の教員は、PBM が低いその他の教員と同様に教職に対して強い使命感を持っていた。

(職業性ストレス状態の原因)

先に示したように、今次の教員研修受講者については、各人がもつ職業性ストレスの大小と教職への使命感との関連性は検出されていない(今後、データ数を増やすとともに、時間軸を考慮して検証することが不可欠)。また、職業満足度との関係性についても分析(燃え尽き警戒兆候群とそれ以外の教員群とについて t 検定を実施)をしたが、統計的に有意な差は検出されなかった。

一方で、週平均残業時間についても PBM の高い群と低い群との間に統計的有意差はみられなかったものの、ワークライフ・バランス(職業と私生活のバランス観)の調査項目については、統計的有意差が検出された。ワークライフ・バランス調査は、「総合的にみて、あなた自身のワークライフ・バランスはどの程度うまく保たれていると思いますか」という設問に「極めてうまく保たれている」から「全く保たれていない」の 5 段階尺度で調査した。この結果、PBM の低い群(職業性ストレスが安定的傾向に留まる群)では 3.08(ある程度保たれている)が選択されていたが、PBM の高い群(燃え尽き警戒兆候群)では 4.67(多

少保たれている～全く保たれていない) が選択され、選択肢で 1.5 段階の差があった。

これから実施される各種の教員研修において同様の調査をおこない、データ数のある程度確保することが不可欠だが、この結果は、現場教員の職業性ストレス(燃え尽き感)が教職への使命感や、満足感、さらに実際の労働時間数ではなく、仕事と私生活のバランス感覚の維持・喪失が影響することを示唆しており、教育現場での教員の労務管理をはじめ、各教員への研修プログラムの設計においても重要な視点を示している。

(4) ワークライフ・バランスについて

仕事と私生活のバランスの乱れと PBM 値との関係性がみられたことから、今次の教員研修の受講者のワークライフ・バランスの実態を分析した。この結果、全体の平均は 3.38 (SD=1.09)であり、5 段階尺度のうち「ある程度保たれている」から「多少保たれている」の選択肢の間にあることから、自己評価によるワークライフ・バランスが比較的悪い教員が研修の受講者として推薦されている。

(5) 性別による差について

今回の現職教員研修では、男性教員が 15 名受講しているのに対して女性教員は 2 名に留まった。先に示したワークライフ・バランスをはじめ、調査全体を通して、概ね男女間の回答に統計的有意差はみられなかった。ただし、教職についての満足度は女性教員が男性教員を有意に上回っている一方で、女性教員の給与待遇満足度は、男性教員の満足度を有意に下回っていた。

(6) 要約

先にも示したとおり、調査対象となる受講者の人数が少ないために、受講者のプライバシーを守りながら分析結果を示すことが難しい項目については、本報告書に記載していない。また、自由記述式回答で得たデータについても、テキストデータの構造化による数量的分析をおこなうためにはデータ量が少ない。このため、今次の教員研修について受講者が記述した内容については先掲の「1 (6) 研修プログラムの成果」を参考にすることが好ましい。但し、今次の調査で回収した自由記述式回答を含むデータは、この先におこなわれる各種の教員研修において回収されるデータと組み合わせて分析を実施する。

今回の教員研修について、受講者のプライバシーに抵触しない範囲で示した分析結果は次の通りである。第 1 に、受講者の研修への満足度は、受講者がこれまでに受講した研修全体への満足度を大きく上回る結果を得た。第 2 に、受講者が必要と自認する研修内容は、これまでに受講した経験のある研修内容に影響されており、受講経験のある研修内容について、研修の必要性を示す傾向が在ることが示された。この結果から、(3) 研修の提供者及び企画者は、研修を受講する教員自らが必要と認識する研修の受講をうながすのみではなく、外的・システムの教員が必要とする研修を用意し、受講させる取り組みの必要性が示された。

さらに、今回の教員研修を受講した教員の職業ストレスを測定した PBM をみると、研修の受講を推薦された教員のうち、「燃え尽き警戒水準」にある教員が 3 名あった。これらの 3 名については、教職への満足度や使命感、及び残業時数などについても他の教員との統計

的有意差はみられなかったが、仕事と私生活のバランス感を示すワークライフ・バランスについては、バランスが悪いと自認していることが示された。ワークライフ・バランスの感覚が実際の残業時数などに左右されていないこと、さらにPBM（職業ストレス）が就業している職業への満足度や使命感に影響していないことが示された一方で、PBMとワークライフ・バランスの関係が示されたことは、学校管理職による教員の労務管理が、労務時間の管理に留まらないことを明らかにしている。また、今回の研修受講者のワークライフ・バランスに対する自己評価は、5段階尺度のうち3.38 (SD=1.09)であり、必ずしも良い水準ではないことにも注意が必要だろう。

先にも示したが、今後は、各種の教員研修で共通質問項目を用意したうえで、さらに回収するデータを組み合わせて分析をおこない、各教員研修を通貫する課題抽出と、効果の測定を図る。

3 島根県教育委員会との協議

プログラム開発にあたっては、島根県教育委員会との共通理解や情報の共有を図りつつ、プログラム内容等の具体について検討を行った。また、地元の教育課題を取り入れたプログラムとするために、島根県教育委員会との協議をふまえ、島根県教育委員会から講師の派遣や講師候補者の推薦を受けた。

島根県教育委員会との主な協議等の実施状況は次のとおりである。

- | | |
|-----|---|
| 第1回 | 平成27年5月（担当者間協議・打合せ）
主な内容…研修プログラムの講義内容、講師選定等に関する協議 |
| 第2回 | 平成27年6月（担当者間協議・打合せ）
主な内容…研修プログラムの講義内容、講師選定等に関する協議 |
| 第3回 | 平成27年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）
主な内容…本協働プロジェクトの実施に関する意見交換 |
| 第4回 | 平成27年12月（担当者間協議・打合せ）
主な内容…島根県の教員研修体系における本協働プロジェクトの今後の位置付け、Webによる事前・事後アンケートの実施内容等に関する協議 |
| 第5回 | 平成28年2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）
主な内容…研修プログラムの実施報告、今後の方向等に関する協議 |

研修プログラム終了後に実施した、上記の「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」においては、島根大学教育学部側から研修の実施状況及び成果の報告を行い、今後の課題について意見交換を行った。

その結果、これまでマネジメント上級、教科指導、特別支援教育の3コース制で実施していた後期のコースを次年度からは一本化し、全ての受講者が同一の日程で研修を受講することとした。

4 鳥取県教育委員会との連携

将来的な鳥取県教員の本研修プログラムへの参加を視野に、次のように鳥取県教育委員会等を訪問し、実施内容等についての説明を行い、今年度研修の視察を要請した。

6月	鳥取県教育委員会訪問	同教育次長と意見交換
	鳥取県教育センター訪問	同所長と意見交換
9月	鳥取市教育委員会訪問	同次長兼学校教育課長と意見交換
	鳥取市教育センター訪問	同所長と意見交換
	米子市教育委員会訪問	同学校教育課長と意見交換
10月	境港市教育委員会訪問	同学校教育課長と意見交換

これを受け、前期ベーシックコースでは9名、後期アドバンスコースでは11名の鳥取県及び同県内市町村の教育委員会関係者が本研修プログラムの講義・演習を聴講した。

これを受け、鳥取県教育委員会等では教員研修における本研修プログラムの活用について検討を行っているところである。

5 他大学等調査の実施

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」においては、教員の養成・採用・研修を通じた改革の具体的な方向性として、教育委員会と大学等の関係者が教員の育成ビジョンを共有しつつ、各種の研修や免許状更新講習、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、受講証明や専修免許状取得が可能となるような体制が構築される必要があることが示されている。

そこで、本学が設置を予定している教職大学院と教育委員会との連携を進めるとともに、本研修プログラムの研修成果を単位認定することを検討するため、教職大学院が現職教員研修の実施の一翼を担っている先進事例として、宮城教育大学教職大学院の訪問調査を行った。

宮城教育大学は、宮城県教育委員会と連携して研修の体系化や教員の資質としての指標づくりを行っている。また、同県教育委員会が実施するミドルリーダー育成のモデル研修においては、教職大学院の授業をモデル研修プログラムの一部として取り入れ、教職大学院の科目をスクールミドルリーダー養成研修と合同実施している。

訪問調査ではこれらの研修について御説明いただき、教職大学院と教育委員会の連携組織や、大学院による現職教員研修への協力について教示を頂いた。その後、研修プログラムの受講を修了した現職教員に教職大学院の単位を認定することの妥当性や単位認定の留意点について意見交換を行った。

島根大学は「山陰教師教育コンソーシアム」の立ち上げとともに、今後ますます教育委員会との連携を図っていかなければならず、また、中教審答申にあるように教員研修の受講による受講証明や専修免許状取得は今後の検討課題になると考えられるため、宮城教育大学からの情報提供・意見交換により、多くの重要な示唆が得られた。

Ⅲ 今後の課題

本研修は、平成23年度の開始以来、島根大学教育学部と島根県教育委員会との協働プロジェクトとして実施しており、平成26年9月には島根県教育委員会が採用時からミドルリーダー、主幹教諭、副校長・教頭、校長まで各職層・職位における育成のねらいと具体的な研修の枠組みを示した「学校管理職等育成プログラム」に明確に位置付けられた。

大学と教育委員会との連携を今後さらに推進し、教員研修をより効果的なものにしていくためには、情報交換会のような定期的に開催する会議だけでなく、日頃からの担当者間の意思疎通を密にし、今後のミドルリーダー養成の在り方についてお互いの認識を明確化し、摺り合わせておくことが必要である。

本研修プログラムにおける今後の課題は概ね次の3点である。

(1) 研修の内容・構成

現代的な教育課題についての近年の情勢や受講者から提出された研修レポートの意見を踏まえ、次年度の研修内容を再検討する。

自己研修について、講義内容を踏まえて学校教育現場等における自身の教育実践を振り返る今年度の進め方については研修生から好評であり、教員研修に係る情報交換会において教育委員会関係者からも高い評価が得られたため、今後も維持すべきと考えられるが、時間帯をできるだけ分散してほしいとの声が多く、日程の組み方については検討する必要がある。

今年度までのプログラムで、後期は受講者が「マネジメント上級」、「教科指導」、「特別支援教育」の3コースに分かれる形で実施してきた。コースが分かれていることで受講者の希望に応じて学べるメリットはあるが、反面、コース別の講義にも受講者全員に受講させることが適当と考えられる講義があり、また研修レポートにもあったとおり、自己研修において多くの受講者が共通のテーマについて意見交換し、学びを深めていくにはコース分けをするのは有効ではないとの意見があった。

こうしたことから、記述のとおり、島根県教育委員会との協議の結果、次回以降、3コース制を廃止し、全ての受講者が同一の日程で受講することとなった。

さらに具体的な研修の内容、構成の改善案の検討に際しては、これまでの本研修受講者の事後アンケート調査や今年度実施した「教員研修の質的向上を図る共同調査」の結果を活用することが重要である。

特に今回、「教員研修の質的向上を図る共同調査」の分析結果で、研修を受講する教員自らが必要と認識する研修は、これまでに受講した経験のある研修内容になりがちで、研修提供者が外的・システマ的に教員が必要とする研修を企画する必要があることが示された。

したがって、来年度の研修内容、構成の検討に際しては、事後アンケート調査等により受講者のニーズを把握してこれを研修内容に反映させるとともに、本研修の趣旨である「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」の習得のために必要な研修内容を精査して、必要と判断される内容を盛り

込む際には、ある程度これを受講者のニーズに優先させることも必要である。

同共同調査は調査対象人数が少なく、今年度初めて実施したものであるため、来年度以降もこれを継続するとともに、他の教員研修から回収したデータと組み合わせてさらに精度の高い分析を行い、今後の研修企画に活用したい。

(2) 鳥取県教育委員会との連携

今年度、将来的な鳥取県教員の本研修への参加を視野に、鳥取県教育委員会関係者等に本研修プログラムの実施内容等の説明を行い、指導主事等の研修視察を受け入れたが、来年度以降、次のステップとして、鳥取県教育委員会・鳥取市教育委員会等の関係者に、例えば本研修プログラムの一部の講義に鳥取県の教員が参加するなど、本研修プログラムを鳥取県における教員研修体系において活用する方策の検討を依頼する。

検討の状況により、今年度のような研修の聴講だけでなく、本格的な鳥取県教員の参加が見込まれる場合には、本研修プログラムの要項改正等を行い対応することが考えられる。

(3) 単位の認定

前述のとおり、中央教育審議会答申において、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制度の導入が提言されている。

同答申の考え方は、教職大学院等で現職教員研修を現職教員向け特別コースと位置付けて大学が単位を授与するというものであるが、本学としては、今後、現職教員研修の受講修了をもって、本学教職大学院の単位認定を行う手法を継続して検討し、今年度訪問調査した宮城教育大学で得られた知見も活用しつつ、本学としての単位認定に対する考え方の具体化を図る必要がある。

ただ、同答申で提言されている「履修証明制度の活用によるラーニングポイント制」は、現職教員研修以外の様々な教員研修や科目等履修を教員が積み上げ、必要な単位数を満たしていくものである。こうした制度が有効に機能するためには、現職教員研修のみならず、教育委員会における研修体系全体を見据えて検討する必要がある。

これらは本学のみの問題ではなく、今年度開設した「山陰教師教育コンソーシアム」において、教員育成指標等の課題も絡めて本学と島根・鳥取両県教育委員会で一体となって検討していくべき課題であると考えられる。

<資料編>

<資料1>前期：スクールマネジメント・ベーシックコース研修日程(第1週目)

コマ	10/19(月)	10/20(火)	10/21(水)	10/22(木)	10/23(金)
1 8:30 ～ 10:00	開講式・オリエンテーション	教育相談・生徒指導の考え方ー幼小中連携の視点からー [講師] 島根大学教育学部教授 肥後 功一	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 妹尾 貴巳 企画人事主事 梅木 喜嗣	コミュニケーション能力の育成を目指してー自律した学習者を育てる [講師] 文部科学省初等中等教育局視学官 太田 光春	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(130)
2 10:15 ～ 11:45	『島根大学教育学部現職教員研修』に期待するもの [講師] 島根県教育センター所長 春日 仁史 教育企画部長 柿本 章 指導主事 中村 明子	教育相談・生徒指導の考え方ー幼小中連携の視点からー [講師] 島根大学教育学部教授 肥後 功一	学校管理と法令 [講師] 島根県教育庁 学校人事課 企画人事主事 妹尾 貴巳 企画人事主事 梅木 喜嗣	コミュニケーション能力の育成を目指してー自律した学習者を育てる [講師] 文部科学省初等中等教育局視学官 太田 光春	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(130)
3 12:45 ～ 14:15	学校マネジメントからみた授業研究 [講師] 島根大学教育学部教授 権藤 誠剛	学校マネジメント計画ー学校の組織力向上とスクールリーダーの役割ー [講師] 国土館大学体育学部教授 北神 正行	学校経営における健康教育～養護教諭の立場から～ [講師] 松江市立第四中学校養護教諭 松井 浩美	学校管理に活かす臨床心理のまなざしー子どもと保護者の現状を理解するー [講師] 島根大学教育学部教授 岩宮 恵子	学校を変える新しいカー教師のエンパワーメントとスクールリーダーシップー [講師] 筑波大学人間系(教育学域)教授 浜田 博文
	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
4 14:30 ～ 16:00	自己研修	学校マネジメント計画ー学校の組織力向上とスクールリーダーの役割ー [講師] 国土館大学体育学部教授 北神 正行	学校経営における健康教育～養護教諭の立場から～ [講師] 松江市立第四中学校養護教諭 松井 浩美	特別支援教育の観点からの学校教育力向上のための諸要件 [講師] 島根大学教育学部教授 小川 巖	学校を変える新しいカー教師のエンパワーメントとスクールリーダーシップー [講師] 筑波大学人間系(教育学域)教授 浜田 博文
	研修室(130)	多目的ホール	多目的ホール	多目的ホール	多目的ホール

(第2週目)

コマ	10/26(月)	10/27(火)	10/28(水)	10/29(木)	10/30(金)
1 8:30 ～ 10:00	島根県の特別支援教育 [講師] 島根県教育庁 特別支援教育課 長 三島 賢隆	人生は選択の連続だ [講師] 一般社団法人CEE E E ジャパン理事 中許 善弘	組織的に取り組む特別支援教育 [講師] 島根大学教育学部 特任教授 三島 修治	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	我が国の青少年の現状から見る学力と現代的な学力向上 精神論からの脱却と実証主義的教育観の形成にむけてー [講師] 島根大学教育学部 准教授 百合田 真樹人
	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	学部生との懇談	人生は選択の連続だ [講師] 一般社団法人CEE E E ジャパン理事 中許 善弘	組織的に取り組む特別支援教育 [講師] 島根大学教育学部 特任教授 三島 修治	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	我が国の青少年の現状から見る学力と現代的な学力向上 精神論からの脱却と実証主義的教育観の形成にむけてー [講師] 島根大学教育学部 准教授 百合田 真樹人
	多目的ホール他	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	21世紀に求められる学力の育成ーアクティブ・ラーニングの実現に向けてー [講師] 文部科学省初等中等教育局 視学官 田村 学	人生は選択の連続だ [講師] 一般社団法人CEE E E ジャパン理事 中許 善弘	自己研修	道徳の『特別の教科』化をめぐる動向について [講師] 文部科学省初等中等教育局 教育課程課課長補佐 美濃 亮	自己研修
	多目的ホール	多目的ホール	研修室(130)	多目的ホール	研修室(130)
4 14:30 ～ 16:00	21世紀に求められる学力の育成ーアクティブ・ラーニングの実現に向けてー [講師] 文部科学省初等中等教育局 視学官 田村 学	人生は選択の連続だ [講師] 一般社団法人CEE E E ジャパン理事 中許 善弘	自己研修	なぜ島根電工は人を育てたいのか [講師] 前・島根電工株式会社 取締役会長 陶山 秀樹	自己研修
	多目的ホール	多目的ホール	研修室(130)	多目的ホール	研修室(130)

〈資料2〉後期：スクールマネジメント・アドバンスコース研修日程(第1週目)

		マネジメント上級				教科指導(英語科)				特別支援教育					
	講習名	会場	所属	職名	氏名	講習名	会場	所属	職名	氏名	講習名	会場	所属	職名	氏名
	1	カリキュラム・マネジメントを活かした学校づくり	517	千葉大学教育学部	教授	天笠 茂	517	(同左)	(同左)		517	(同左)			
1月25日(月)	2	カリキュラム・マネジメントを活かした学校づくり	517	千葉大学教育学部	教授	天笠 茂	517	(同左)	(同左)		517	(同左)			
	3	教育現場におけるICT活用について	517	島根県教育センター	指導主事 青山 浩晃 指導主事 原藤 紀之	渡崎 邦博 青山 浩晃 原藤 紀之	517	(同左)	(同左)		517	(同左)			
	4	教育現場におけるICT活用について	517	島根県教育センター	指導主事 青山 浩晃 指導主事 原藤 紀之	渡崎 邦博 青山 浩晃 原藤 紀之	517	(同左)	(同左)		517	(同左)			
1月26日(火)	1	キャリア教育の現状と課題	517	国立教育政策研究所 研究センター	主任研究員	長田 徹	517	(同左)	(同左)		517	(同左)			
	2	キャリア教育を推進するための視点	517	(株)文部科学省初等 中等教育局児童生徒 課	主任指導員 調庭 晋	長田 徹	517	(同左)	(同左)		517	(同左)			
	3	学校の組織マネジメントミッドポイントから	517	島根大学教育学部	准教授	熊丸真太郎	517	(同左)	(同左)		517	(同左)			
	4	学校の組織マネジメントミッドポイントから	517	島根大学教育学部	准教授	熊丸真太郎	517	(同左)	(同左)		517	(同左)			
1月27日(水)	1	随島・中山間地域の教育の現状と課題と可能性	517	島根県教育庁	教育魅力 化特命官	岩本 悠	517	(同左)	(同左)		517	(同左)			
	2	随島・中山間地域の教育の現状と課題と可能性	517	島根県教育庁	教育魅力 化特命官	岩本 悠	517	(同左)	(同左)		517	(同左)			
	3	自己研修	130				130	自己研修			212	鳥根大学教育学部	准教授	種口 和彦	
	4	自己研修	130				130	自己研修			130				
1月28日(木)	1	教職員のメンタルヘルスストレスに関連した精神症状を管理するために	517	島根県立こころの 医療センター	院長	小林 孝文	517	(同左)	(同左)		517	(同左)			
	2	教職員のメンタルヘルスストレスに関連した精神症状を管理するために	517	島根県立こころの 医療センター	院長	小林 孝文	517	(同左)	(同左)		517	(同左)			
	3	教科指導力向上のための授業研究のあり方	212	島根大学教育学部	教授	加藤 寿朗	212	島根大学教育学部	教授	加藤 寿朗	212	島根大学教育学部	教授	加藤 寿朗	
	4	教科指導力向上のための授業研究のあり方	212	島根大学教育学部	教授	加藤 寿朗	212	島根大学教育学部	教授	加藤 寿朗	212	島根大学教育学部	教授	加藤 寿朗	
	1	課題・実践の発表・討議						課題・実践の発表・討議							
1月29日(金)	2	課題・実践の発表・討議						課題・実践の発表・討議							
	3	自己研修	130				130	自己研修			130				
	4	自己研修	130				130	自己研修			130				

(第2週目)

		マネジメント上級				教科指導(英語科)				特別支援教育						
	講習名	会場	所属	職名	氏名	講習名	会場	所属	職名	氏名	講習名	会場	所属	職名	氏名	
2月1日 (月)	1	島根県の教育施策について	517	島根県教育庁 教育推進課心の教育推進グループ	グループ リーダー	佐藤 淳	(同左)	517			(同左)	517				
	2	生徒指導とは	517	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	滝 充	(同左)	517			(同左)	517				
	3	いじめ・不登校の理解	517	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	滝 充	(同左)	517			(同左)	517				
	4	いじめ防止対策基本法で学校は変わるのか	517	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	滝 充	(同左)	517			(同左)	517				
2月2日 (火)	1	前日の講義を中心とした協	517	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	滝 充	(同左)	517			(同左)	517				
	2	前日の講義を中心とした協	517	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	滝 充	(同左)	517			(同左)	517				
	3	自己研修	130				自己研修	130			自己研修	130				
	4	自己研修	130				自己研修	130			自己研修	130				
2月3日 (水)	1	校内研修の活性化と充実のために	517	(独)島根研セシ タ-事業部研修研修	主任指 導主事	磯 直男	(同左)	517			(同左)	517				
	2	校内研修の活性化と充実のために	517	(独)教育研セシ タ-事業部研修研修	主任指 導主事	磯 直男	(同左)	517			(同左)	517				
	3	教師が学び合う学校づくり-次期学習指導要領を見据えて-	212	島根大学教育学部	准教授	御園 真史	英語教育改革の行方	副学 部長 室	島根大学教育学部	准教授	福田 英伸	特別な支援と特別支援教育「今の」特別支援教育にかかわりながら考えていること	517	島根大学教育学部	教授	原 広治
	4	教師が学び合う学校づくり-次期学習指導要領を見据えて-	212	島根大学教育学部	准教授	御園 真史	英語教育改革の行方	副学 部長 室	島根大学教育学部	准教授	福田 英伸	特別な支援と特別支援教育「今の」特別支援教育にかかわりながら考えていること	517	島根大学教育学部	教授	原 広治
2月4日 (木)	1	つなぐ! 高め合う学校づくり-生徒育てる学校づくり	212	安来市立第一中学校	校長	秦 誠司	島根県における児童生徒の英語力向上のための施策	副学 部長 室	島根県教育庁 教育指導課	指導主 事	岩田 史樹	英語教育の位置・生徒を支える ～事例を通して考えたいこと～	517	島根大学教育学部	教授	福垣 卓司
	2	地方公立普通科高校改革の取組と思い	212	島根県立松江北高等学校	校長	泉 雄二郎	「ゴール不明」による单元構想の工夫のあり方について考える	副学 部長 室	教育学部附属中学校	教諭	鎌田 真由美	自己研修	130			
	3	大学院生課題研究発表及び意見交換					大学院生課題研究発表及び意見交換					大学院生課題研究発表及び意見交換				
	4	大学院生課題研究発表及び意見交換					大学院生課題研究発表及び意見交換					大学院生課題研究発表及び意見交換				
2月5日 (金)	1	発表準備(マネジメント上級)	517				発表準備(教科指導)	517				発表準備(特別支援教育A・B)	517			
	2	発表準備(マネジメント上級)	517				発表準備(教科指導)	517				発表準備(特別支援教育A・B)	517			
	3	研修のまとめ(発表・意見交換)	517				研修のまとめ(発表・意見交換)	517				研修のまとめ(発表・意見交換)	517			
	4	閉講式	517				閉講式	517				閉講式	517			

<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

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、各研修生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) 3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、毎回違う研修生が進行する。)

③講義内容の確認

- ・研修生間で、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研修生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研修生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> 「学部生との懇談」の際の受講者への実施説明資料

学部生との懇談について

1. 日時：平成26年10月26日（月） 2限目（10:15～11:45）
2. 場所：多目的ホール（517）、研修室（518）
3. 趣旨：教職を目指す学生との交流を通して、学生の学修（体験活動等を含む）の実状など、教員養成段階における取組や学生の考え方について理解を深め、若手教員の支援や育成にあたっての参考に資する。
4. 実施方法：
 - (1) 3班に分かれ、各班に学生2～3名ずつ参加。
参加する学生は、初等教育開発専攻の2～4年生の予定。
 - (2) 使用する部屋
1・2班…多目的ホール（517）、3班…研修室（518）
 - (3) 進行のイメージ
※各班であらかじめ進行役を決めておく。
 - ①学生受入（学生の班分けは大学側で行う）
 - ②飲み物等を取り分け
 - ③自己紹介
 - ④懇談
 - ⑤後片付け・終了
 - (4) 懇談内容
 - ①趣旨をふまえて意見交換を行う。
学生への質問事項の例（←あくまでも一例であり、これに限る必要はありません）
 - ・教職を目指す理由
 - ・学修（体験活動等を含む）の実状
 - ・学校現場の諸課題に対する考え方
 - ・教職、学校現場、子どもに関する理解 など
 - ②テーマを設定し、意見交換を行うなど、適宜アレンジすることも可。
 - (5) 意見交換の成果の記録
特に印象に残った点があれば、「1. 自己研修での振り返り、意見交換」の欄に下記のような内容を記載。（詳細なやりとりの記録は不要です。）
 - ①主に話題になった事項
 - ②（ミドルリーダーとして）若手教員の支援や育成にあたり留意する必要があると考えたことなど。
 - ③島根大学の教員養成に対する要望や意見
 - (6) その他
参加学生にとっては、先生方からお話を聴く貴重な機会となりますので、学生側から質問等ありましたら、進行に支障のない範囲でご教示いただくと幸いです。

<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28年1月29日（金）1コマ～2コマ（8：30～11：45）

2. グループ編成

前期に自己研修を行っていただいた班別（1～3班）とさせていただきます。

3. 会場

1班…517多目的ホール

2班…212教室

3班…副学部長室

4. 実践発表・討議の進め方

(1) 各グループ内で進行役を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、パワーポイントを使用される場合は、当センターでパソコン・プロジェクター等を用意します。

(3) 各グループには、島根大学教育学部、島根県教育委員会、島根県教育センター等から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を作成するか否か、及び作成する場合の様式は任意とします。配付資料を作成する場合は、資料中に受講番号、学校名等及び氏名を明記のうえ20部準備してください。また、各グループ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

他の講義と同様に、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―」を提出していただきます。

<資料6>「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

「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28年2月4日（木）3コマ～4コマ（12：45～16：00）

2. 会場

※12：45に全員517多目的ホールに集合

517多目的ホール①・②、212教室、副学部長室

3班…副学部長室

3. 参加者

研修受講者17名、現職院生（1年コース）8名、指導教員ほか

4. グループ構成

マネジメント上級、教科指導（英語）、特別支援教育のコース別に行う。

（特別支援教育コースは、A、Bの2グループに分ける。）

5. 実施方法（次第）

（1）栢野彰秀 現職教育支援センター長挨拶（12：45～）

（517多目的ホール）

（2）会場移動（12：50～）

517多目的ホール①発表者 和田真紀子教諭、橋本洋子教諭

517多目的ホール②発表者 川上久美子教諭、木山清貴教諭

212教室発表者 山崎裕子教諭、竹田育子教諭

副学部長室発表者 安野洋教諭、吉岡知恵教諭

※ 現職院生の特別課題研究テーマ及び各グループ会場は別紙。

（3）課題研究発表・意見交換（12：55～）

※会場を替えて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ってください。

※時間配分の例

①現職院生発表（20分×2人＝40分）

②質疑応答・意見交換（テーマは自由。現職院生参加。）（約45分）

<資料7>「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

マネジメント上級、教科指導（英語）、特別支援教育 A・B の各グループにおいて、研修を通じての学びを振り返りつつ、コースごとに各研修生の学校現場等での現在の課題や今後の取組を KJ 法を用いてまとめ、研修生全体で発表・意見交換を行う。

これらを通じて各研修生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28年2月5日（金）517多目的ホール

1コマ目～2コマ目 … 発表準備

3コマ目 … 各コース発表・意見交換

3. 実施方法

（1コマ目～2コマ目 8：30～11：45）

○発表準備 … 「KJ 法」を用いて行う。（休憩は各グループで適宜確保する。）

（現在の課題、今後の取組の抽出）

- ・ 各研修生が、「明日からの学校改善に何をすべきか？」をテーマとして、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。

（課題、取組の整理）

- ・ 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。

（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、各グループにおいて研修生の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、各グループ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、マネジメント上級、教科指導（英語）、特別支援教育 A、特別支援教育 B 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、各コースで KJ 法により作成した模造紙を掲示すること。

①代表者からの発表（10分程度）

②質疑応答・意見交換（10分程度）

○総評

- ・ 島根県教育センター 春日 仁史 所長（5～10分程度）

<資料8> 「研修レポート」様式(前期の例)

平成27年度研修レポート(前期) ー何を学び、何を考えたかー
平成27年10月19日(月)～10月30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、これを踏まえて研修生個人の意見を記載してください。
- ※ 講義内容を詳細に記載する必要はありません。

○平成27年10月19日(月)(4限)

○平成27年10月23日(金)(1限, 2限)

○平成27年10月28日(水)(3限, 4限)

○平成27年10月30日(金)(3限, 4限)

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 研修生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（ベーシックコース）全体を通じての感想等

【記載要領】

※ 1. ～3. 以外で、前期の研修（ベーシックコース）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4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「H27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。

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) 自己研修の時間の活用として適切だと思うこと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。

【本件問合せ先】

島根大学教育学部附属教師教育研究センター (担当:)

教員研修の質的向上を図る共同調査（事前調査）

1. 本調査について（目的と情報管理体制）

本調査は、島根県教育委員会と国立大学法人島根大学教育学部との連携協力に関する覚書に基づき、教員研修の質的向上に資するデータを得ること、さらに学校教員の労務環境の改善と教師教育の深化と発展に貢献することを目的に、島根大学教育学部附属教師教育研究センターと百合田・香川研究室とが、島根県教育庁及び島根県教育センターと協働して実施するものです。

回答内容は、米国SurveyMonkey社が保守管理するサーバーに保管されます。また、回答は島根大学教育学部の百合田・香川研究室で分析を行い、回収データから個人情報を除いた結果のみを、県教育庁及び県教育センターと共有します。このため、個人の回答内容の詳細が、人事権者（県教育委員会及び県教育センター）に公開されることはありません。

1) この調査は教員の意識調査であり、大学と教育委員会との協働による研究活動の一環として実施します。回答に個人を特定することはしません。ご協力のほどよろしくお願いいたします。

2) 回答には15～20分程度かかる見込みです。

以上、ご多忙のところ恐縮ですが、どうぞよろしくご回答くださいますようお願い申し上げます。

調査責任者：

島根大学教育学部

准教授 百合田真樹人

准教授 香川奈緒美

〒690-8504 松江市西川津町1060

島根大学教育学部416研究室

0852(32)9855

教員研修の質的向上を図る共同調査（事前調査）

2.

* 1. 回答者番号を半角数字で記入してください

* 2. 生年を西暦4桁で記入してください

* 3. 性別を選択してください

女性 男性

4. 採用年度（正規採用）を選択してください

5. 現在勤務する学校などでの勤務年数

6. 学校外での職歴（経験がない場合は0を選択してください）

年数

教育委員会
など

民間企業

その他

その他の職歴がある場合は代表的なものを具体的に記載してください

3. ワーク・ライフ・バランスについての一般調査

仕事と私生活とのバランスについての一般的な調査です。

7. 総合的に見て、現在の仕事内容にどのくらい満足していますか？

- 極めて満足
- 結構満足
- ある程度満足
- 多少満足
- 全く満足していない

8. あなたは教師であることを、どの程度誇りに感じますか？

- 極めて誇りに感じる
- 結構誇りに感じる
- ある程度誇りに感じる
- 多少誇りに感じる
- 全く誇りに感じない

9. 残業や休日出勤を含む、1週間の平均的な時間外労働は何時間ぐらいですか（半角数字で記入）

10. 仕事の量が多過ぎて残業することは、週に平均して何回くらいありますか？

- 0回
- 1~2回
- 3~4回
- 5回以上

11. 突発的な業務が発生して残業することは、週に平均して何回くらいありますか？

- 0回
- 1~2回
- 3~4回
- 5回以上

12. 保護者対応のために、時間外勤務が発生することは週に平均して何回くらいありますか？

- 0回
- 1~2回
- 3~4回
- 5回以上

13. 総合的に見て、あなた自身のワーク・ライフ・バランスはどの程度うまく保たれていると思いますか？

- 極めてうまく保たれている
- 結構うまく保たれている
- ある程度保たれている
- 多少保たれている
- 全く保たれていない

14. 総合的にみて、あなたは以下のことについてどの程度満足していますか

	全く満足してい ない	あまり満足してい ない	まあまあ満足して いる	かなり満足してい る	非常に満足してい る
給料	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
労働条件	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
学校管理のあり方	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
教員の自律性	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
職場の人間関係	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
教育に取り組む姿勢	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
教育実践の質	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

教員研修の質的向上を図る共同調査（事前調査）

4. 職場環境・支援・コミュニケーションについての一般調査

15. あなたから見て、管理職と一般教員間のコミュニケーションは全体的にどの程度とれていると思いますか？

- 極めてとれている
- 結構とれている
- ある程度とれている
- 多少とれている
- 全くとれていない

16. あなたから見て、職場における異世代間のコミュニケーションは全体的にどの程度とれていると思いますか？

- 極めてとれている
- 結構とれている
- ある程度とれている
- 多少とれている
- 全くとれていない

17. あなたにとって、自分と年代の違う教員との会話はどのくらい苦手ですか？

- 極めて苦手
- 結構苦手
- ある程度苦手
- 多少苦手
- 全く苦手ではない

18. あなたにとって、管理職や上司によるメンタリングはどの程度重要ですか？

- 極めて重要
- 結構重要
- ある程度重要
- 多少重要
- 全く重要でない

19. 何か問題があった場合、管理職にはどの程度相談しやすいですか？または、相談しにくいですか？

- 極めて相談しやすい
- 結構相談しやすい
- 多少相談しやすい
- どちらでもない
- 多少相談しにくい
- 結構相談しにくい
- 極めて相談しにくい

20. 採用時に受けた、新任教員研修はあなたにとってどの程度有益でしたか？

- 極めて有益だった
- 結構有益だった
- ある程度有益だった
- 多少有益だった
- 全く有益でなかった

21. あなたにとって出世・昇進することはどの程度重要ですか？

- 極めて重要
- 結構重要
- ある程度重要
- 多少重要
- 全く重要でない

22. 管理職の指導助言は、どの程度あなたの役に立っていますか？

- 極めて役に立っている
- 結構役に立っている
- ある程度役に立っている
- 多少役に立っている
- 全く役に立っていない

23. 日常の行動に最も当てはまると感じる選択肢を選んでください

	最も頻繁に使うメディア	最も有効と思うメディア
いち早く世の中の出来事や動きを知る	<input type="text"/>	<input type="text"/>
世の中の出来事や動きについて信頼できる情報を得る	<input type="text"/>	<input type="text"/>
教師としての資質能力の向上につながる情報を得る	<input type="text"/>	<input type="text"/>
趣味・娯楽に関する情報を得る	<input type="text"/>	<input type="text"/>

教員研修の質的向上を図る共同調査（事前調査）

5. P B M調査

深く考えず、直感的に回答してください。本項目の調査結果については、研修中にその意義と活用の方法を含めてお知らせします。

* 24. 以下の質問項目の一つ一つについて、あなたは最近どの頻度で体験しますか。

	まったくな い	ごくまれにあ る	まれにある	ときどきある	しばしばある	たいていある	いつもある
疲れやすい	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
気が滅入る	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
毎日の生活が楽しい	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
体が疲れ果てる	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
精神的にまいってしま う	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
こころが満たされてい る	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
精根が尽き果てる	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ないがしろにされた気 持ちになる	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
みじめな気持ちになる	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
力を使い果たしたよう な気持ちになる	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
期待はずれの気持ちに なる	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
自分がいやになる	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
うんざりした気持ちに なる	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
わずらわしい気分 に陥る	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
まわりの人に対して幻 滅感や憤りを感じる	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
気が弱くなる	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
なげやりの気持ちに なる	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
拒否された気分になる	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
楽観的な気分になる	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
意欲にもえた気持ちに なる	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
不安な気持ちになる	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

教員研修の質的向上を図る共同調査（事前調査）

6. 研修の必要性と意義について

25. 過去12ヶ月間にあなたが参加した研修等に、以下の項目は含まれていましたか？

	含まれていた	含まれていない
担当教科等の分野に関する知識と理解	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
担当教科等の分野の指導法に関する能力	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
カリキュラムに関する知識	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
生徒の評価や評価方法	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
指導用のICT（情報通信技術）技能	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
生徒の行動と学級経営	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
日本語を母国語としない児童生徒への指導	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
学校の管理運営	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
個に応じた学習手法	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
特別な支援を要する生徒への指導	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
多文化または多言語環境における指導	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
各教科で共通に必要な能力に関する指導 （例：問題解決能力等）	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
将来の仕事や研究で生かせるよう、どの職業にも必要な能力を高める手法	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
生徒への進路指導やカウンセリング	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

26. 以下の研修項目（研修を受けた場合）は、あなたの指導にどの程度の「よい影響」がありましたか

	影響なし	影響は小さい	中程度の影響	大きな影響	研修を受けていない
担当教科等の分野に関する知識と理解	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
担当教科等の分野の指導法に関する能力	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
カリキュラムに関する知識	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
生徒の評価や評価方法	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
指導用のICT（情報通信技術）技能	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
生徒の行動と学級経営	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
日本語を母国語としない児童生徒への指導	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
学校の管理運営	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
個に応じた学習手法	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
特別な支援を要する生徒への指導	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
多文化または多言語環境における指導	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
各教科で共通に必要な能力に関する指導 （例：問題解決能力等）	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
将来の仕事や研究で生かせるよう、どの職業にも必要な能力を高める手法	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
生徒への進路指導やカウンセリング	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

27. あなた自身は、以下の項目についての研修をどの程度必要と感じますか

	まったく必要ない	あまり必要ない	ある程度必要がある	必要性が高い
担当教科等の分野に関する知識と理解	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
担当教科等の分野の指導法に関する能力	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
カリキュラムに関する知識	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
生徒の評価や評価方法	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
指導用のICT（情報通信技術）技能	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
生徒の行動と学級経営	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
日本語を母国語としない児童生徒への指導	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
学校の管理運営	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
個に応じた学習手法	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
特別な支援を要する生徒への指導	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
多文化または多言語環境における指導	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
各教科で共通に必要な能力に関する指導 (例：問題解決能力等)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
将来の仕事や研究で生かせるよう、どの職業にも必要な能力を高める手法	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
生徒への進路指導やカウンセリング	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

28. 自らの教員としての成長に必要と考える対象・項目・学びを示す語句を思いつくままに5つまであげてください

1	<input type="text"/>
2	<input type="text"/>
3	<input type="text"/>
4	<input type="text"/>
5	<input type="text"/>

29. 学校教育の現場で働く教員が抱える課題を示す語句を思いつくままに5つまであげてください

1

2

3

4

5

30. 学校教育の現場での教育をめぐる課題を示す語句を思いつくままに5つまであげてください

1

2

3

4

5

教員研修の質的向上を図る共同調査（事前調査）

7.（最後のページ）研修に参加するにあたっての調査

研修の内容や構成に可能な限り反映することを目的とした質問です。

31. 今回のような教員研修に参加する際に、研修の有意性・有用性について、通常、どの程度の期待をもって参加していますか。0を全く期待していない、10を最も強い期待をしているとして、0～10で選択してください。

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

32. 今回参加する研修に、どのような学びや成長を期待しますか。期待する学びや成長について自由に記入してください。

33. 最後に、学校で教育を行うにあたり、どのような課題や問題を感じておられますか。感じているところを自由に記入してください。

ご協力ありがとうございました。

教員研修事後調査（一般）

1. 本調査について

本調査は、島根大学教育学部と島根県教育委員会との連携協力に関する覚書に基づき、教員研修プログラムの質的向上に資するデータを得心、さらに教師教育研究の深化・発展させることを目的に、島根大学教育学部が島根県教育センターと協働して実施するものです。

回答は米国SurveyMonkey社が保守管理するサーバーに保管されます。また、個人の回答内容を、人事権者（県教育委員会及び県教育センター）に公開することはありません。

回答には10分程度かかる見込みです。ご多忙のところ恐縮ですが、どうぞよろしくご回答くださいますようお願い申し上げます。

調査責任者：

島根大学教育学部

准教授 百合田真樹人

准教授 香川 奈緒美

〒690-8504 松江市西川津町1060

島根大学教育学部416研究室

0852(32)9855

2.

* 1. 回答者番号を半角数字で記入してください

2. () を友人や同僚に薦める可能性はどれくらいでしょうか？

勧める可能性はまったくない

勧める可能性は極めて高い

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

3. 研修内容についての調査

3. 今回の研修の目的はどの程度明確でしたか？

- 極めて明確だった
- 結構明確だった
- ある程度明確だった
- 多少明確だった
- 全く明確でなかった

4. 今回の研修の内容は、あなたの学びたいことにどの程度合致していましたか？

- 極めて合致していた
- 結構合致していた
- ある程度合致していた
- 多少合致していた
- 全く合致していなかった

5. 今回の研修を通して、最も印象に残った内容はなんですか。なるべく具体的に記入してください。

教員研修事後調査（一般）

4. 職場環境・支援・コミュニケーションについての一般調査

6. 教師として、さらに学び・成長が必要と感じていることはありますか。感じるところを自由に記入してください。

7. 今回の研修を通じて改善して欲しい点や、その他のご感想などをご記入ください。

ご協力いただき、ありがとうございました。