

教員育成指標を踏まえた体系的な教職員研修の充実

教職員研修課 三木 健司 榎本 孝裕 住友 咲子 米田 直紀 宮城 佳恵
谷口 早代 谷 陽子 富浦美知代 藤井真紀代

要 旨

「とくしま教員育成指標」の策定に伴い、再構築された「とくしま教職員研修」の実施1年目にあたり、教員育成指標を踏まえた研修の効果と改善の在り方を考察した。

キーワード：教員育成指標，教職員研修計画，働き方改革

I はじめに

本県では、平成27年12月、「徳島教育大綱」を策定し、教育施策の根本となる方針を定めた。平成29年度には「とくしま教員育成指標」を策定し、本県が目指す教員像を、徳島教育大綱における基本方針「とくしまの未来を切り拓く、夢あふれる『人財』の育成」を目指し、主体的に学び続け自己を高める教員とし、各キャリアステージにおいて求められる資質・能力に基づき、徳島県の教員としての共通の指針を示している。教員育成指標に基づいて再構築した「とくしま教職員研修」の実施1年目にあたり、教員育成指標を教職員研修の実施、評価及び改善に生かしていく方法について考察していく。

II 研究仮説

教員育成指標を踏まえた教職員研修を実施することにより、受講者が研修のねらいを明確に意識して研修に取り組み、資質・能力の向上を実感できるのではないかと。また、受講者アンケートを改訂し、教員育成指標の資質・能力に関する受講者評価を取り入れることによって、次年度の研修プログラムの改善にその評価が役立つのではないかと。

III 研究の実際

1 「とくしま教員育成指標」

(1) キャリアステージについて

とくしま教員育成指標では、教員生活をキャリアステージとして、図1のように設定した。

採用時までを【養成期】とし、第1ステージを【基盤形成期】、第2ステージは前半と後半に分け、【伸長・充実期】と【深化・発展期】に、第3ステージを【熟達期】としている。

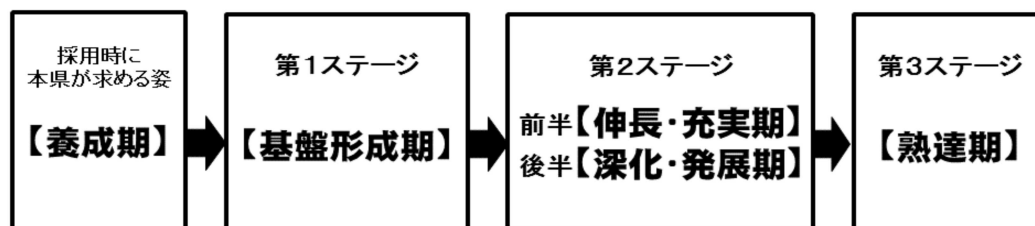


図1 「とくしま教員育成指標」におけるキャリアステージ

(2) 求められる資質・能力について

教諭等に求められる資質・能力として、「素養」、「担任力」、「授業力」、「協働力」を設定した。また、養護教諭・栄養教諭については、教諭等の「授業力」に当たる資質・能力を、「専門的職務実践力」としている。さらに、管理職に求められる資質・能力は、「素養」、「学校マネジメント力」とし、職位別に作成している（図2）。

なお、校種・職種別に求められる資質・能力の項目は、表1のように作成している。



- 【教諭】**
 - ・素養
 - ・担任力
 - ・授業力
 - ・協働力
- 【養護教諭・栄養教諭】**
 - ・素養
 - ・担任力
 - ・専門的職務実践力
 - ・協働力
- 【管理職】**
 - ・素養
 - ・学校マネジメント力

図2 「とくしま教員育成指標」における資質・能力のイメージ

表1 「とくしま教員育成指標」における校種・職種別の資質・能力の項目

教諭用 (小・中・高)	教諭用 (特別支援学校)	養護教諭用	栄養教諭用	管理職用
素養	素養	素養	素養	素養
使命感・情熱・たくましさ	使命感・情熱・たくましさ	使命感・情熱・たくましさ	使命感・情熱・たくましさ	使命感・責任感
倫理観	倫理観	倫理観	倫理観	倫理観
人権尊重の精神	人権尊重の精神	人権尊重の精神	人権尊重の精神	リーダーシップ・決断力
講義・学び続ける力	講義・学び続ける力	講義・学び続ける力	講義・学び続ける力	先見性・講義
社会性・コミュニケーション力	社会性・コミュニケーション力	社会性・コミュニケーション力	社会性・コミュニケーション力	社会性・人間関係構築力
担任力	担任力	担任力	担任力	学校マネジメント力
児童生徒理解・指導力	幼児児童生徒理解・指導力	児童生徒理解・指導力	児童生徒理解・指導力	企画経営力
集団づくり力	目標の明確化・実態把握力	集団づくり力	集団づくり力	組織づくり力
課題解決力	集団づくり力	課題解決力	課題解決力	危機管理能力
特別支援教育や困難性生徒への理解・支援力	課題解決力	特別支援教育や困難性生徒への理解・支援力	特別支援教育や困難性生徒への理解・支援力	学校資源整備・活用能力
未来ビジョン育成力	未来ビジョン育成力	未来ビジョン育成力	未来ビジョン育成力	人材育成能力
授業力	授業力	実専門的職務実践力	実専門的職務実践力	協働力
カリキュラムマネジメント力	カリキュラムマネジメント力	保健管理	学校給食の管理	組織マネジメント力
授業構想力	授業構想力	保健教育	個別的な相談指導	OJT推進・人材育成能力
授業実践力	授業実践力	健康相談	教科等における教育指導	危機管理能力
授業省察力・改善力	授業省察力・改善力	保健組織活動	食育コーディネーターとしての連携調整	連携・交渉力
協働力	協働力	保健室経営	食育に関する施設・学校給食の管理の一体的な展開	職場環境づくり力
組織マネジメント力	組織マネジメント力	組織マネジメント力	食育に関する施設・学校給食の管理の一体的な展開	
OJT推進・人材育成能力	OJT推進・人材育成能力	OJT推進・人材育成能力	食育に関する施設・学校給食の管理の一体的な展開	
危機管理能力	危機管理能力	危機管理能力	食育に関する施設・学校給食の管理の一体的な展開	
家庭・地域とのネットワーク構築力	家庭・地域とのネットワーク構築力	家庭・地域とのネットワーク構築力	食育に関する施設・学校給食の管理の一体的な展開	

2 「とくしま教職員研修体系」の再構築

「とくしま教職員研修体系」では、研修体系を大きく《キャリアステージに応じた研修》と《目的やニーズに応じた研修》の2本柱で再構築している。キャリアステージに応じた研修体系を平成29年度と30年度で比較すると、図3のようになる。

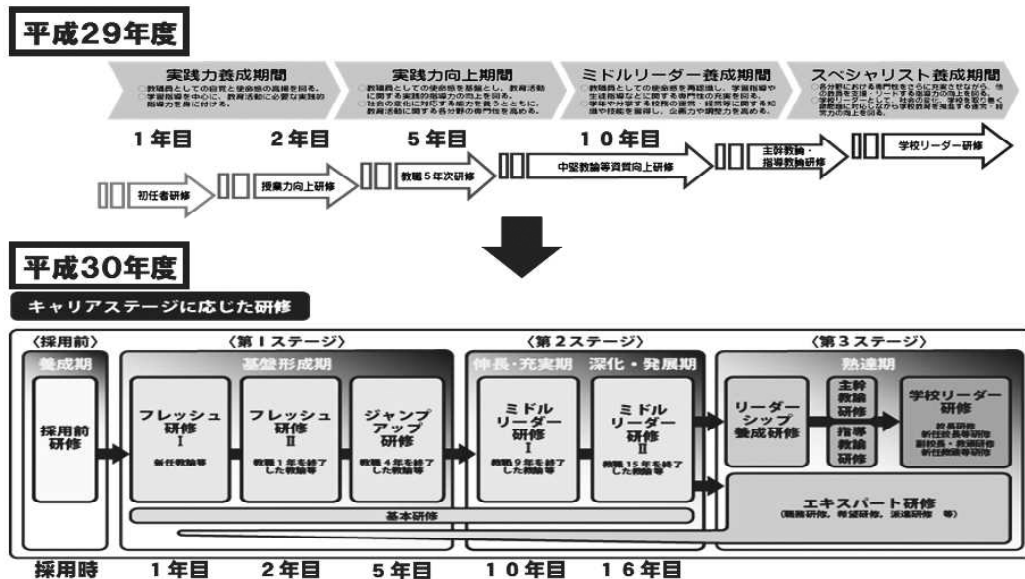


図3 平成29年度と30年度のキャリアステージに応じた研修体系の比較

また、《目的やニーズに応じた研修》は、基本研修以外の研修を、職務研修、希望研修等、研修の種類ごとに構成している。

(1) 《キャリアステージに応じた研修》について

【養成期】に、新規採用予定者を対象に「採用前研修」を新設した。

第1ステージ【基盤形成期】では、「初任者研修」を「フレッシュ研修Ⅰ」に、2年目の「授業力向上研修」を「フレッシュ研修Ⅱ」に、「教職5年次研修」を「ジャンプアップ研修」に改め、研修内容の見直しを図った。

第2ステージでは、「中堅教諭等資質向上研修」を、前半【伸長・充実期】の「ミドルリーダー研修Ⅰ」と、後半【深化・発展期】の「ミドルリーダー研修Ⅱ」の2段階に分けた。

第3ステージ【熟達期】では、推薦研修として「リーダーシップ養成研修」を新設し、職務研修として、「主幹教諭研修」、「指導教諭研修」、「学校リーダー研修」を実施している。また、「エキスパート研修」をこの時期に位置付けたことで、生涯学び続ける教職員を支えることのできる研修体系となった。

① 【養成期】の研修

○「採用前研修」

教職員としての心構えや各職における基本的な知識、本県の教育の現状についての理解を深めるとともに、先輩教職員や新規採用予定者同士の交流を深めることにより、業務に関する不安を和らげ、4月から始まる教職生活を、より円滑にスタートできるようにするために新設した。実施日数は1日である。

② 第1ステージ【基盤形成期】の研修

○「フレッシュ研修Ⅰ」

新任教諭等を対象に校内研修150時間、校外研修17日を行っている。「授業力」、「担任力」に重点を置き、実践的指導力の向上をねらいとして、授業スキルアップ研修、学級・ホームルーム経営研修等を実施している。体験的活動を重視し、特に、企業等研修では、中小企業家同友会の協力を得て、3日間の職業体験等を通じて教員としての視野が広がっている。

○「フレッシュ研修Ⅱ」

教職1年を終了した教諭等を対象に校内研修2日、校外研修4.5日（平成30年度は移行期のため2.5日）を行っている。「授業力」に特化し、課題解決型研修を実施している。研修の再構築により、本年度から「ミドルリーダー研修Ⅰ」の受講者とともに「模擬授業研修」（後述）を行っている。

○「ジャンプアップ研修」

教職4年を終了した教諭等を対象に校内研修1日、校外研修2.5日を行っている。eラーニング研修、サテライト型研修（県内の2会場で実施）を導入して、受講者の負担軽減を図っている。「消費者教育」「主権者教育」の研修を取り入れ、今日的課題に関する識見を高めるとともに、実践的指導力のさらなる向上を図ることをねらいとしている。

以上のように、第1ステージ【基盤形成期】では、3つの研修を短いインターバルで実施し、教職員として求められる授業力や担任力などについて、連続性と発展性をもって基礎的・基本的な力が身に付くようにしている。

③ 第2ステージ前半【伸長・充実期】の研修

○「ミドルリーダー研修Ⅰ」

教職9年を終了した教諭等を対象に、校内研修13日以上、校外研修8日以上を行っている。若手教員を支援したり、他の教員と連携したりしながら業務を遂行する中で、ミドルリーダーとしての自覚をもって行動する姿を目指している。「共通研修」では、マネジメント、人権教育等について、「選択研修」では、教科指導、生徒指導、資質向上等の幅広い内容を受講可能である。また、「フレッシュ研修Ⅱ」受講者とのマッチング方式で「模擬授業研修」（後述）を行っている。各校においては、学校活性化の視点をもって「特定課題研究」を行っている。

④ 第2ステージ後半【深化・発展期】の研修

○「ミドルリーダー研修Ⅱ」

本年度の「ミドルリーダー研修Ⅰ」受講者が教職15年を終了した2024年度から、校内研修5日、校外研修3日での実施となる。「ミドルリーダー研修Ⅰ」のねらいと内容を受け、より発展的に行う。

⑤ 基本研修の連続性と発展性

「ミドルリーダー研修」を「Ⅰ」と「Ⅱ」に分けたことにより、「フレッシュ研修Ⅰ」から「ミドルリーダー研修Ⅱ」までが連続性と発展性のある研修体系となり、【熟達期】の研修への継続性が感じられるようになった。基本研修のそれぞれの内容は、表2のとおりである。教員育成指標の資質・能力を軸に、研修ごとの内容面での継続性を示したことにより、広い視野から研修内容を検討することが可能となった。

表2 基本研修の連続性と発展性について（平成30年4月23日 研修講座打合せ会）

研修名 資質・能力	フレッシュ研修Ⅰ	フレッシュ研修Ⅱ	ジャンプアップ研修	ミドルリーダー研修Ⅰ	ミドルリーダー研修Ⅱ (2024年度より)
素養・協働力 ○ 勤務 ○ 学校事務 ○ メンタルヘルス ○ 教育大綱及び教育振興計画 ○ 教育大綱及び教育振興計画 ○ 人権教育 ○ 特別支援教育Ⅰ・Ⅱ ○ キャリア教育 ○ 防災教育 ○ コンプライアンス ○ 食育 ○ 情報教育 ○ 教職キャリアデザイン ○ 信泊 ○ 企業等			○ 教育大綱及び教育振興計画 ○ 人権教育 ○ コンプライアンス ○ 情報モラル教育 ○ キャリアデザイン ○ 主権者教育 ○ 消費者教育	○ 教職員の勤務・規律 ○ 教育大綱及び教育振興計画 ○ 現地実習「人権教育」 ○ 学校・園におけるコンプライアンス ○ 中堅教諭に求められるもの ○ ヘリテージアップとフォロワーシップへ ○ 組織マネジメント ○ 資質向上研修（選択研修）	○ A 組織マネジメント ○ コーチング演習 ○ ファシリテーション演習 ○ 研修活性化のための手法
担任力 ○ 学級・HR経営・学級開き ○ 学級・HR経営・家庭や地域との連携 ○ 教育相談 ○ 生徒指導			○ 生徒指導	○ 生徒指導等研修（選択研修） ○ いじめ・不登校の防止に向けて	ABで選択
授業力 ○ 研究授業3回 ○ 授業スキルアップⅠ・Ⅱ ○ 道徳教育 ○ 特別活動 ○ 教育課程（学習指導要領）	○ 研究授業2回 ○ 模擬授業研修 ○ 教材研究 ○ 授業技術 ○ 児童生徒理解	○ 研究授業1回 ○ 実践的指導力の向上を図る研究協議	○ 研究授業2回 ○ 模擬授業研修 ○ 教科指導等研修（選択研修） ○ カリキュラムマネジメント	○ B カリキュラムマネジメント	
育成指標を活用した振り返り等 ○ とくしま教員育成指標に基づく「自己評価シート」 ○ とくしま教員育成指標に基づく「自己評価シート」	○ 授業点検シート1～3	○ とくしま教員育成指標に基づく自己評価チェック表 ○ とくしま教員育成指標に基づく自己評価表	○ とくしま教員育成指標に基づく自己評価表 ○ とくしま教員育成指標に基づく自己評価表	○ とくしま教員育成指標に基づく自己評価表 ○ とくしま教員育成指標に基づく自己評価表 ○ とくしま教員育成指標に基づく自己評価表 ○ とくしま教員育成指標に基づく自己評価表	
課題研究				○ 特定課題研究（学校活性化プラン） ○ 教育実践に関する共同研究会	○ 特定課題研究（ミドルリーダー研修Ⅰの振り返りと発展）

⑥ 第3ステージ【熟達期】の研修

これまで、本県では、10年目の「中堅教諭等資質向上研修」が修了すれば、研修体系に教諭を対象とした研修が位置付けられていなかった。教職生活を通じた研修の連続性をもたせるために、【熟達期】の研修の充実を図る必要があった。

○「リーダーシップ養成研修」

「推薦研修」として新設した。(後述)

○「主幹教諭研修」,「指導教諭研修」

指導力及び組織マネジメント能力を高め、各学校における教育力の向上や組織の活性化を図るために、鳴門教育大学教職大学院と連携を図りながら行っている。

○「エキスパート研修」

「職務研修」,「希望研修」,「派遣研修」等を総称する「エキスパート研修」を【熟達期】に位置付けたことにより、生涯学び続け自己を高める教職員を支えることのできる研修体系となった。

○「学校リーダー研修」

・「新任教頭等研修」

昨年度までは1日の実施であったが、学校管理職としての素養と、喫緊の課題に対応できる力を高めるため、今年度より1年目に2日、2年目に1日と拡充を図り、鳴門教育大学教職大学院と連携を図って行っている。

・「副校長・教頭研修」「新任校長等研修」「校長研修」

管理職として活力ある学校運営をめざし、リーダーシップの向上を図っている。

(2)《目的やニーズに応じた研修》について

研修体系のもう一つの柱である《目的やニーズに応じた研修》は、「職務研修」,「希望研修」,「派遣研修」,その他に「特別研修」,「推薦研修」等からなり、全てのキャリアステージの教職員の希望や職種等により受講できるようにしている。特に、研修体系の上で、前述の通り、「職務研修」,「希望研修」,「派遣研修」等を【熟達期】の「エキスパート研修」として位置付けたことにより、生涯学び続けることのできる体系となっている。

3 「とくしま教員育成指標」を踏まえた本年度の研修

「とくしま教員育成指標」を踏まえた教職員研修の具体的な実施について説明する。

(1) 教員育成指標の活用について

① 教員育成指標の教職員への周知

教員育成指標の教職員への周知のために、次のことを行った。

- ・研修講座一覧「とくしま教職員研修」に教員育成指標と新しい研修体系図を掲載し、全教諭等に1冊ずつ配付した。
- ・「フレッシュ研修Ⅰ」,「フレッシュ研修Ⅱ」,「ミドルリーダー研修Ⅰ」の手引に掲載し、全受講者、各学校及び教育委員会等に配付した。
- ・「ジャンプアップ研修」eラーニング研修の中で、教員育成指標のWebページにリンクを貼り、受講者全員が研修の中で活用できるようにした。また、手引にも掲載した。

② 研修講座等における活用

教員育成指標の研修講座等における活用については、次のことを行った。

- ・研修講座の実施要項に、育成を目指す資質・能力の項目を掲載した。研修開始時に受講者に周知し、研修のねらいを意識付けた。

関連する「とくしま教員育成指標」の資質・能力の項目

- ・素養「倫理観」
- ・担任力「未来ビジョン育成力」
- ・授業力「授業構想力」「授業実践力」「授業省察力・改善力」
- ・協働力「危機管理能力」

リーダーシップ養成研修実施要項に掲載した資質・能力の項目

- ・基本研修において、「自己評価シート」(図4)、「目標設定シート」等を作成し、自己分析と目標設定を教員育成指標に準じて行うことにした。シートに記述している「とくしま教員育成指標」の資質・能力をもとに、自己分析し、目標設定のための資料とする。

③ 研修の評価と改善

教員育成指標を踏まえた研修の評価をし、改善を図るために、受講者アンケートを本年度改訂した(図5・図6)。

受講者アンケートに、

- ・今回の研修講座は、あなたの資質・能力の向上に役立ちますか。
- ・役立つと感じた資質・能力の項目はどれですか。

の質問を追加し、研修講座に対して、資質・能力の向上の観点からの評価と、ねらいとしている資質・能力の項目の観点からの評価を行っている(7月開始)。

評価を数値化し、明確な視点をもって改善点を整理し、次年度に生かすことができるようにした。

なお、資質・能力の項目を表3のように記号で簡潔に示した。

図4 フレッシュ研修Ⅰ自己評価シート

図5 新受講者アンケート

関連する「とくしま教員育成指標」の資質・能力の項目 (受講者はこの欄には記入しないでください。)

素A	使命感・情熱・たくましさ	素E	社会性・コミュニケーション力	協A	組織マネジメント力
協B	OJT 推進・人材育成力	協C	危機管理能力	協D	家庭・地域とのネットワーク構築力

育成指標に関して

今回の研修講座は、あなたの資質・能力の向上に役立ちますか。	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	その理由を書いてください。	
	大いに役立つ	概ね役立つ	あまり役立つ	役立つ		
役立つと感じた項目はどれですか。(複数回答可)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	素A	素E	協A	協B	協C	協D

図6 新受講者アンケートの育成指標に関する質問事項

表3 「とくしま教員育成指標」における資質・能力の項目の記号

教諭用

資質・能力	記号	資質・能力の項目	
素養	素A	使命感・情熱・たくましさ	
	素B	倫理観	
	素C	人権尊重の精神	
	素D	識見・学び続ける力	
	素E	社会性・コミュニケーション力	
担任力	担A	児童生徒理解・指導力	
	担B	目標の明確化・実態把握力(特別支援学校)	
	担C	集団づくり力	
	担D	課題解決力	
	担E	特別な配慮を要する児童生徒への理解・支援力	
	担F	未来ビジョン育成力	
授業力	授A	カリキュラムマネジメント力	
	授B	授業構想力	
	授C	授業実践力	
	授D	授業省察力・改善力	
専門的 職務実践力	養護 教諭	専A	保健管理
		専B	保健教育
		専C	健康相談
		専D	保健組織活動
		専E	保健室経営
	栄養 教諭	専F	学校給食の管理
		専G	個別的な相談指導
		専H	教科等における教育指導
		専I	食育コーディネーターとしての連携・調整
		専J	食に関する指導と学校給食の管理の一体的な展開
協働力	協A	組織マネジメント力	
	協B	OJT推進・人材育成力	
	協C	危機管理能力	
	協D	家庭・地域とのネットワーク構築力	

管理職用

資質・能力	記号	資質・能力の項目
素養	素A	使命感・責任感
	素B	倫理観
	素C	リーダーシップ・決断力
	素D	先見性・識見
	素E	社会性・人間関係構築力
学校 マネジメント力	学A	企画経営力
	学B	組織づくり力
	学C	危機管理能力
	学D	学校資源整備・活用力
	学E	人材育成力
	学F	連携・交渉力
	学G	職場環境づくり力

(2) 新しい研修内容について

「ミドルリーダー研修Ⅰ」と「フレッシュ研修Ⅱ」の受講者のマッチング方式による「模擬授業研修」
 「模擬授業研修」について、ミドルリーダー研修Ⅰ受講者に示したねらいは、「フレッシュ
 研修Ⅱ受講者とマッチング方式で行うことにより、ミドルリーダーとしての立場を自覚し、若
 手教員指導の視点をもって授業実践と研究協議を行い、実践的指導力の向上を図る」ことであ
 る。関連する資質・能力の項目は、実施要項に次のように示した。

- ・授業力「授業構想力」「授業省察力・改善力」
- ・協働力「OJT推進・人材育成力」

フレッシュ研修Ⅱ受講者に示したねらいは、「多くの経験がある先輩から学ぶ機会とし、授
 業を構想し、授業参観・研究協議を行う中で、授業力の向上を図る」ことである。関連する資
 質・能力の項目は、実施要項に次のように示した。

- ・授業力「授業構想力」「授業実践力」

事前課題として、ミドルリーダー研修Ⅰ受講者は、模擬授業指導案の作成、研修の講師や受
 講者間の連絡調整を行い、フレッシュ研修Ⅱ受講者は、授業構想と授業略案が一緒になった「模
 擬授業事前課題シート」の作成を行う。

「模擬授業研修」では、ミドルリーダー研修Ⅰ受講者が模擬授業を行い、フレッシュ研修Ⅱ
 受講者は児童生徒役で参加する。全員で研究協議をし、指導主事等が助言を行うが、協議の運

営をミドルリーダー研修Ⅰ受講者が行う等、研修全般を通してマネジメントの経験を積む機会を設定している。

ミドルリーダー研修Ⅰ受講者のアンケートの結果は、図7のようになった。

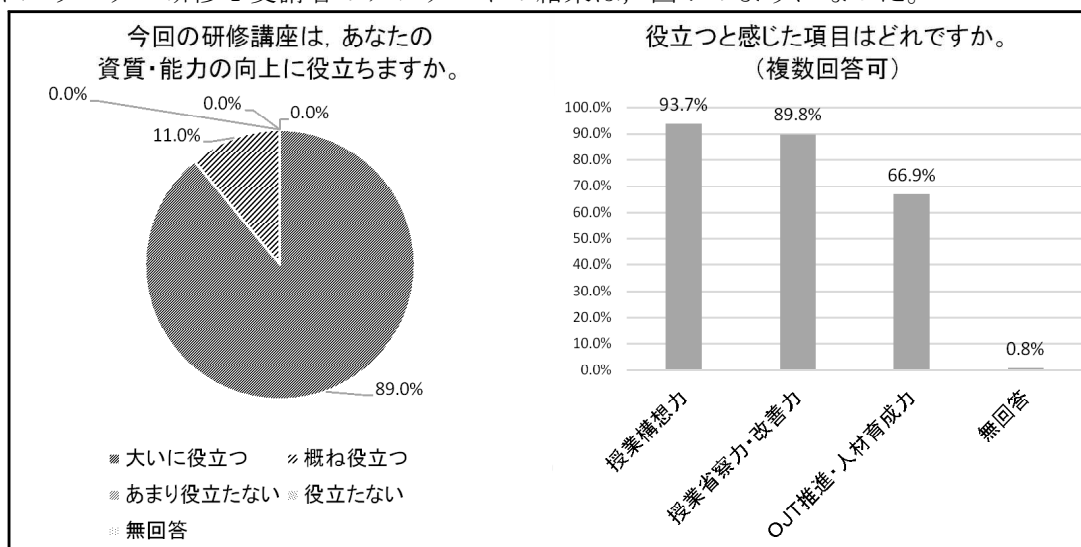


図7 「模擬授業研修」アンケート結果（ミドルリーダー研修Ⅰ受講者）

資質・能力の向上に関する評価は、受講者の89.0%が「大いに役立つ」、11.0%が「概ね役立つ」と、100%の受講者が資質・能力の向上に肯定的な回答であった。

資質・能力の項目に関する評価は、「授業構想力」、「授業省察力・改善力」は、90%前後の数値であるが、「OJT推進・人材育成力」は66.9%となり、「模擬授業研修」のねらいや実施方法を分かりやすく受講者に説明するとともに、指導主事等にも共通理解を図る必要があることが分かった。

ミドルリーダー研修Ⅰ受講者の感想には、次のようなものがあった。

- ・ミドルリーダー研修Ⅰを受講する者としては、事前の手続きや運営の仕方について、フレッシュ研修Ⅱ受講者の手本となれるよう意識して取り組んだ。研修の際はフレッシュ研修Ⅱの先生が悩んでいることに対して、自分が取った対応や、自分も悩んでいることを伝えるなど、若い先生の発言を汲み取って返答できるようにしないといけないと改めて感じた。学校に帰っても、若い年次の先生方にも、先輩の先生にも伝わるような方法を工夫したいと思った。
- ・自分が2年目の時は授業の仕方に悩んでいたため、この研修方法は先輩方にいろいろと学ぶことができるのでよいと思う。模擬授業を実施することで、たくさんアドバイスをいただいて、自身の授業改善につながった。

中学校・高等学校の受講者の中に、教科の人数や組合せの関係で、マッチング方式の模擬授業ができなかった受講者がおり、その対応が今後の課題である。

フレッシュ研修Ⅱ受講者のアンケートの結果は、図8のようになった。

資質・能力の向上に関する評価は、受講者の88.3%が「大いに役立つ」、11.0%が「概ね役立つ」と、99.3%の受講者が資質・能力の向上に肯定的な回答をしている。資質・能力の項目に関する評価は、「授業構想力」が88.3%、「授業実践力」が75.5%となった。

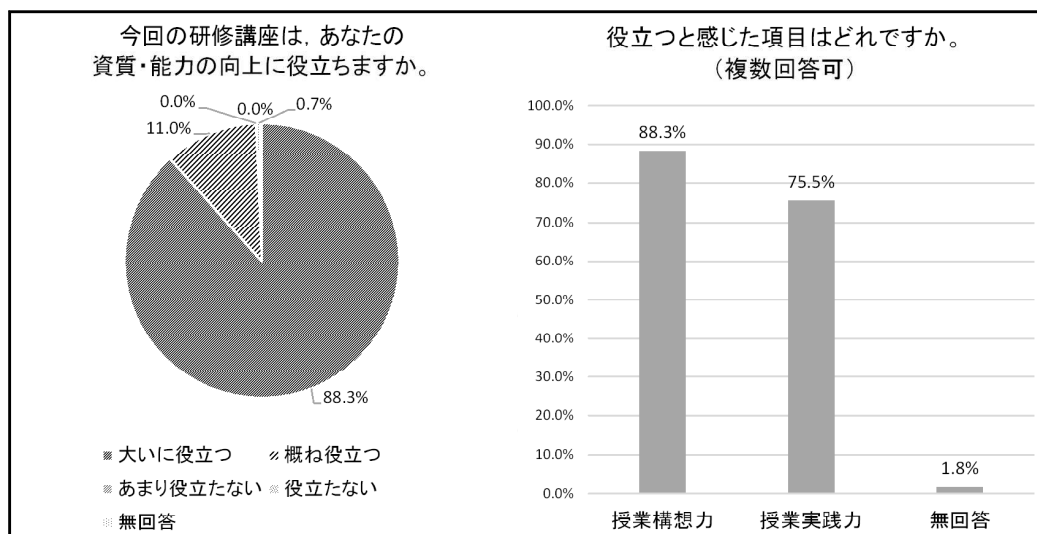


図8 「模擬授業研修」アンケート結果（フレッシュ研修Ⅱ受講者）

フレッシュ研修Ⅱ受講者の感想には、次のようなものがあった。

- ・「主体的・対話的で深い学び」を実現するために、どう生徒を動かし、深い学びにつなげるのか、たくさんアドバイスをいただくことができた。普段、先輩方に相談に乗っていただく機会が少なく、悩みもたくさんあったので、いろいろな話を聞くことができ有意義な研修だった。
- ・ミドルリーダー研修Ⅰの先生とフレッシュ研修Ⅱ受講者が一緒に話し合うことで、新しいアイデアも生まれて非常によかった。生徒の前で授業をしているときに気付かなかったことが、今日の研修で明らかになった。2学期からの授業に生かしたい。

フレッシュ研修Ⅱ受講者からは、事前課題を作成する際に、実施する授業の単元（題材）名だけでなく、授業内容まで伝えてほしかったという意見があった。

（3）新設の研修について

「リーダーシップ養成研修」

【熟達期】の研修の充実のため、「リーダーシップ養成研修」を新設した。

学校や地域における教育活動の活性化や若手教員の育成に向けてリーダーシップが発揮できる教員の養成を図ることをねらいとしている。受講者は、小・中学校の教諭は市町村教育長、高等学校・特別支援学校の教諭は学校長の推薦によって決定される。

関連する資質・能力の項目は、実施要項に次のように示した。

- ・素養「使命感・情熱・たくましさ」「社会性・コミュニケーション力」
- ・協働力「組織マネジメント力」「OJT推進・人材育成力」
- 「危機管理力」「家庭・地域とのネットワーク構築力」

2回の研修の内容は、次のようになっている。

【第1回】

講義「徳島県教育振興計画（第3期）について」

講義・演習「組織力＞個人の技量」

講義・演習「法を踏まえたいじめ問題への対応」

【第2回】

講義・演習『『次世代の学校づくり』につながる学校組織マネジメントの理論と実践』

講義・演習「学校リーダーコミュニケーション演習」

講義・協議「中央研修等派遣研修伝達研修会」

第2回では、同じ内容を会場を変えて2日行うサテライト型研修を取り入れている。

「リーダーシップ養成研修」(第1回)における受講者の教員育成指標に関するアンケートの結果は図9のようになった。

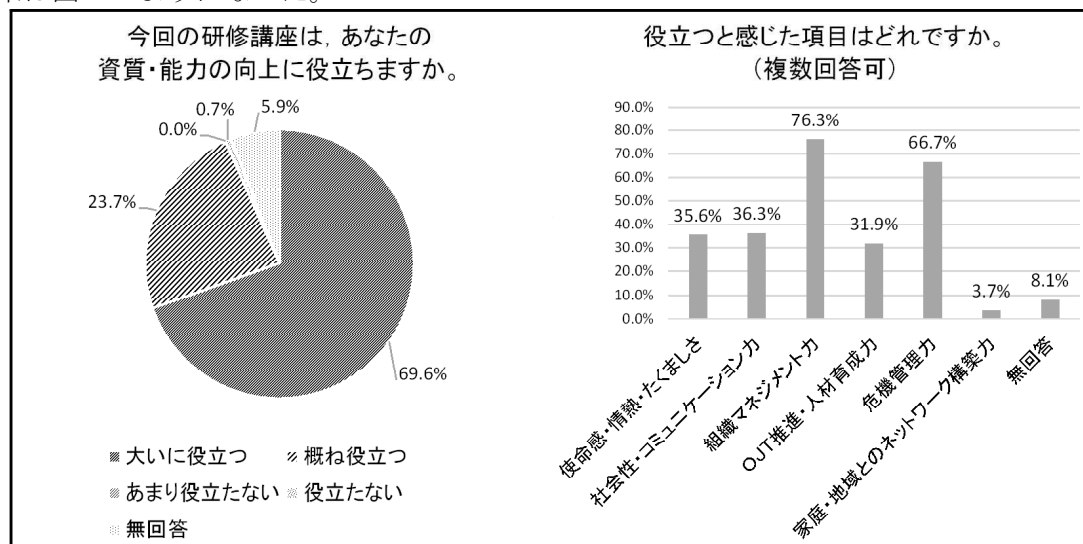


図9 「リーダーシップ養成研修」(第1回)アンケート結果

資質・能力の向上に関する評価は、受講者の69.6%が「大いに役立つ」、23.7%が「概ね役立つ」と、合わせて93.3%の受講者が資質・能力の向上に肯定的な回答であった。

資質・能力の項目に関する評価は、「組織マネジメント力」と「危機管理能力」は比較的高評価であったが、「使命感・情熱・たくましさ」、「社会性・コミュニケーション力」、「OJT推進・人材育成力」は30%台にとどまり、「家庭・地域とのネットワーク構築力」は3.7%と非常に低い結果だった。これは、ねらいの設定が2回分の「リーダーシップ養成研修」の資質・能力の項目を示していたためであり、研修ごとにねらいを絞り込む必要があった。

この研修は、アンケートの様式を変更して実施した最初の研修であったが、それぞれの質問への「無回答」が、5.9%と8.1%あったことから、新しい様式の受講者アンケートに不慣れであること、現場の先生方に教員育成指標が十分に浸透していないことが考えられる。

また、「リーダーシップ養成研修」の受講者は、「学校リーダー」に育ててほしい人材として推薦で決定しているため、資質・能力の項目には、管理職用の項目も設定する必要があった。2回目の研修は、資質・能力の項目を整理して受講者に示すことにしている。

1回目の「リーダーシップ養成研修」の受講者の感想には、次のようなものがあった。

- ・全体を俯瞰して考える視点を学んだ。
- ・法的な知識やリーダーとしての在り方を学ぶことができた。
- ・自分の未熟さを認識した。今後も学びの機会を大切にしたい。

(4) 働き方改革の視点

研修のねらいを理解した上で授業実践に取り組むための時間を十分に確保し、研修の効率化を図るために、働き方改革の視点で、「ジャンプアップ研修」に取り入れたのが、「eラーニング研修」と「サテライト型研修」である。

① 「eラーニング研修」

「eラーニング研修」は、年度当初に、研修のねらいを理解した上で授業実践に取り組むためのOJTの時間を十分に確保し、研修の効率化を図るために導入した。

内容は次の通りである（図10）。

- ・ジャンプアップ研修の目的
- ・徳島県の目指す教員像
- ・ジャンプアップ研修の流れ
- ・学級・ホームルーム経営
- ・各校種・職種における指導内容
- ・とくしま教員育成指標
- ・ジャンプアップ研修 eラーニングのまとめ

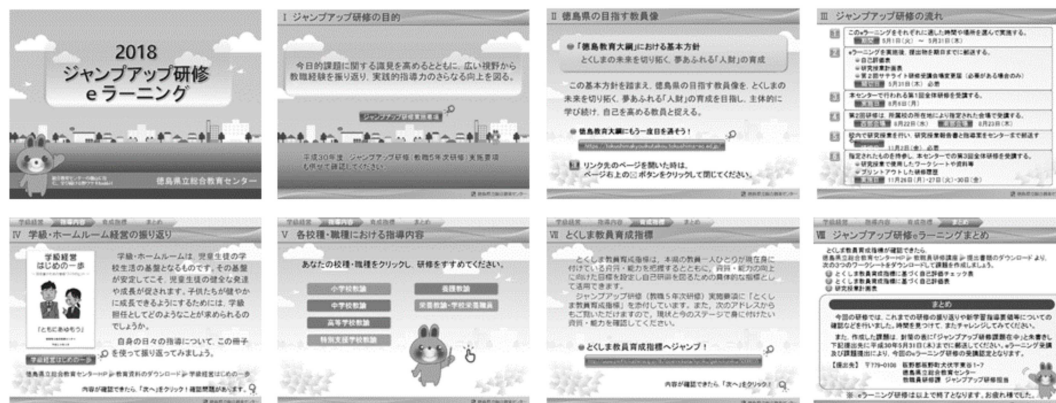


図10 ジャンプアップ研修 eラーニング画像（抜粋）

「eラーニング研修」における受講者の感想には、次のようなものがあった。

- ・内容が精選されていて、ポイントが理解しやすかった。知識の更新ができた。
- ・1度に終わられなくても、途中からまた始められるところが大変嬉しかった。
- ・自分の空き時間に合わせて、自分のペースでできるのが嬉しい。
- ・仕事の合間や自宅で出来たことが大変ありがたかった。
- ・校務に支障がなく、無理なく進められる。
- ・他の研修にも、eラーニング研修を取り入れてほしい。

② 「サテライト型研修」

受講者の負担軽減をし、OJTの時間を確保、研修の効率化を図るために、本年度から導入している。本年度は、西部会場（美馬市）、南部会場（阿南市）で実施し、0.5日の研修としている。（南部会場は台風20号接近のため中止）

受講者の感想として、次のようなものがあった。

・勤務地から近い場所での半日の研修だったので、集中して学ぶことができた。どの講義についても、5年次の教職員として大切な喫緊の課題であったと感じた。

移動距離や時間の負担軽減により集中できる効果があった。総合教育センターでの開催を含めて3会場あればもっとよいとの意見も多数あり、次年度の計画作成への検討課題である。

4 教員育成指標による基本研修等の検証

受講者アンケートの集計結果から、教員育成指標を取り入れた基本研修等の成果について分析した。

「とくしま教員育成指標」を踏まえた基本研修等の受講者評価は、次の項目で集計している。ただし、受講者アンケートを改訂したのが6月であり、集計は7月から11月までのものとなる。評価状況に数値が未記入のものは、6月以前と12月以降の研修で設定されている項目のため、評価が行われていない。

- ① 各研修講座における資質・能力の向上に関する評価
「今回の研修講座は、あなたの資質・能力の向上に役立ちますか。」
- ② 各研修講座における資質・能力の項目の設定
- ③ 各研修講座における資質・能力の項目に関する評価
「役立つと感じた資質・能力の項目はどれですか。」

※資質・能力の項目の記号は、表3参照。

(1) 「フレッシュ研修Ⅰ」

「フレッシュ研修Ⅰ」の「とくしま教員育成指標」を踏まえた基本研修等の受講者評価は、表4のようになった。

表4 「フレッシュ研修Ⅰ」の「とくしま教員育成指標」を踏まえた研修の受講者評価

①資質・能力の向上に関する評価状況	②資質・能力の項目の設定状況	③資質・能力の項目に関する評価状況
大いに役立つ 74.9%	素A 4回	素A 45.5%
概ね役立つ 22.6%	素B 3回	素B
あまり役立たない 0.2%	素C 2回	素C 75.6%
役立たない 0.0%	素D 3回	素D 54.4%
無回答 2.3%	素E 4回	素E 78.3%
	担A 6回	担A 73.3%
	担B 2回	担B
	担C 2回	担C 75.3%
	担D 2回	担D 48.1%
	担E 3回	担E 27.8%
	担F 2回	担F 44.5%
	授A 1回	授A
	授B 5回	授B 41.1%
	授C 5回	授C 31.1%
	授D 6回	授D 17.2%

	協A	2回	協A	32.4%
	協B	0回	協B	
	協C	2回	協C	
	協D	1回	協D	37.9%

「①資質・能力の向上に関する評価状況」では、「大いに役立つ」74.9%、「概ね役立つ」22.6%となり、合わせて97.5%の受講者が今後の資質・能力の向上に研修が役立つものであったと回答している。

「フレッシュ研修Ⅰ」は、「授業力」、「担任力」の育成に重点を置き、実践的指導力の向上をねらいとしていることから、「②資質・能力の項目の設定状況」は、担A「児童生徒理解・指導力」6回、授B「授業構想力」5回、授C「授業実践力」5回、授D「授業省察力・改善力」6回が多くなっている。また、初任者の時期に多くのことを学ぶ必要があることから、協B「OJT推進・人材育成力」以外の項目がすべて設定されている。

「③資質・能力の項目に関する評価状況」では、素E「社会性・コミュニケーション力」78.3%を筆頭に、素C「人権尊重の精神」75.6%、担C「集団づくり力」75.3%、担A「児童生徒理解・指導力」73.3%が70%を超える評価となっている。この結果から、それらの項目を設定した「宿泊研修」「企業等研修」の体験を重視する研修、「人権教育研修」などが、受講者にとって効果的な研修になっていると考える。一方、協D「家庭・地域とのネットワーク構築力」37.9%、協A「組織マネジメント力」32.4%、授C「授業実践力」31.1%、担E「特別な配慮を要する児童生徒への理解・支援力」27.8%、授D「授業省察力・改善力」17.2%が40%を下回る評価にとどまっている。これは6月以前の研修（授業スキルアップ研修等）の評価が含まれておらず、8月に台風のため半日中止になった研修があったためと考えるが、研修のねらいを明確にし、資質・能力の項目の設定を的を射たものにする必要がある。また、ねらいに応じた資質・能力が育成できるよう、担当者との共通理解を図り、研修内容の工夫改善を図ることが不可欠である。

(2) 「フレッシュ研修Ⅱ」

「フレッシュ研修Ⅱ」の「とくしま教員育成指標」を踏まえた研修の受講者評価は、表5のようになった。

表5 「フレッシュ研修Ⅱ」の「とくしま教員育成指標」を踏まえた研修の受講者評価

①資質・能力の向上に関する評価状況	②資質・能力の項目の設定状況	③資質・能力の項目に関する評価状況
大いに役立つ 88.3%	授A 1回	授A
概ね役立つ 11.0%	授B 2回	授B 88.3%
あまり役立たない 0.0%	授C 2回	授C 75.5%
役立たない 0.0%	授D 1回	授D
無回答 0.7%		

「フレッシュ研修Ⅱ」は、「授業力」の育成に特化した研修であるため、「②資質・能力の項目の設定状況」は、すべて「授業力」に含まれるものである。「③資質・能力の項目に関する評価状況」の授B「授業構想力」88.3%、授C「授業実践力」75.5%は、「模擬授業研修」に関する評価であり、新しい研修内容を取り入れた効果は十分にあったと考えられる。受講者

の感想は、前述のとおりである。〔3－（2）〕

(3) 「ジャンプアップ研修」

「ジャンプアップ研修」の「とくしま教員育成指標」を踏まえた研修の受講者評価は、表6のようになった。

表6 「ジャンプアップ研修」の「とくしま教員育成指標」を踏まえた研修の受講者評価

①資質・能力の向上に関する評価状況	②資質・能力の項目の設定状況	③資質・能力の項目に関する評価状況
大いに役立つ 67.6%	素C 1回	素C 92.9%
概ね役立つ 31.5%	素D 2回	素D 83.4%
あまり役立たない 0.8%	担A 1回	担A 80.3%
役立たない 0.0%	担F 1回	担F 45.2%
無回答 0.0%		

「消費者教育」、「主権者教育」の研修を取り入れ、今日的課題に関する識見を高めるとともに、実践的指導力のさらなる向上を図ることをねらいとしており、「人権教育研修」、「生徒指導研修」等を「フレッシュ研修Ⅰ」から継続・発展させる形で実施している。

「③資質・能力の項目に関する評価状況」では、素C「人権尊重の精神」92.9%、素D「識見・学び続ける力」83.4%、担A「児童生徒理解・指導力」80.3%と高い評価となっており、受講者は資質・能力の向上に実感をもっていることが分かる。担F「未来ビジョン育成力」については、受講者がこの項目の意味を理解できていないためと考えられる。また、ねらいがこの項目に該当する研修の内容や進め方について検討する必要があることが分かる数値となった。

(4) 「ミドルリーダー研修Ⅰ」

「ミドルリーダー研修Ⅰ」の「とくしま教員育成指標」を踏まえた研修の受講者評価は、表7のようになった。

表7 「ミドルリーダー研修Ⅰ」の「とくしま教員育成指標」を踏まえた研修の受講者評価

①資質・能力の向上に関する評価状況	②資質・能力の項目の設定状況	③資質・能力の項目に関する評価状況
大いに役立つ 75.8%	素B 1回	素B
概ね役立つ 23.4%	素C 5回	素C 93.4%
あまり役立たない 0.0%	素E 2回	素E 97.5%
役立たない 0.0%	担A 7回	担A 87.1%
無回答 0.6%	担C 1回	担C 65.0%
	担D 2回	担D 89.2%
	担E 1回	担E 75.0%
	授A 2回	授A 84.0%
	授B 1回	授B 93.7%
	授D 1回	授D 89.8%
	協A 3回	協A 82.1%
	協B 1回	協B 66.9%
	協C 1回	協C
	協D 1 2回	協D 76.9%

「①資質・能力の向上に関する評価状況」では、「大いに役立つ」75.8%、「概ね役立つ」23.4%と、合わせて99.2%の受講者が、高い評価を行っている。

「②資質・能力の項目の設定状況」では、素C「人権尊重の精神」5回、担A「児童生徒理解・指導力」7回、協D「家庭・地域とのネットワーク構築力」12回が多くなっている。これは「共通研修（3）人権研修」や「独自研修」等の選択式の研修で受講するためである。中でも、協D「家庭・地域とのネットワーク構築力」が特に多くなっているのは、この項目が、この年代の教職員に求められる資質・能力であることを表している。

「③資質・能力の項目に関する評価状況」が全体的に高い値を示しているのは、ミドルリーダーとしての資質・能力の向上にねらいを絞った研修であり、受講者のニーズに応じて選択することができるためであると考えられる。

(5)「学校リーダー研修」

「学校リーダー研修」については、研修の再構築に伴い研修日数の増加した「新任教頭等研修」以外は、受講者アンケート改訂前の6月までに全ての研修が終わっており、教員育成指標を踏まえた研修の受講者アンケートの集計ができていないため、表8に「②資質・能力の項目の設定状況」のみ記載し、考察する。

表8 平成30年度「とくしま教員育成指標」（管理職用）の資質・能力の項目の設定状況

○副校長・教頭研修 (高・特)		○新任教頭等研修 (高・特)		○副校長・教頭研修 (小・中)		○新任教頭等研修 (小・中)	
②資質・能力の項目 の設定状況		②資質・能力の項目 の設定状況		②資質・能力の項目 の設定状況		②資質・能力の項目 の設定状況	
素A	1回	素A	3回	素A	1回	素A	3回
素B	1回	素B	1回	素B	1回	素B	1回
素C	2回	素C	4回	素C		素C	2回
素D	2回	素D	4回	素D	1回	素D	3回
素E		素E		素E		素E	
学A	1回	学A	1回	学A		学A	
学B	2回	学B	4回	学B		学B	2回
学C		学C	2回	学C		学C	2回
学D		学D		学D		学D	
学E		学E		学E	1回	学E	1回
学F	1回	学F	1回	学F		学F	
学G		学G	2回	学G		学G	2回
○校長研修 (高・特)		○新任校長研修 (高・特)		○校長研修 (小・中)		○新任校長研修 (小・中)	
②資質・能力の項目 の設定状況		②資質・能力の項目 の設定状況		②資質・能力の項目 の設定状況		②資質・能力の項目 の設定状況	
素A	1回	素A	2回	素A	1回	素A	2回
素B	1回	素B	1回	素B	1回	素B	1回
素C	2回	素C	3回	素C	1回	素C	2回
素D	1回	素D	2回	素D	1回	素D	2回
素E	1回	素E	1回	素E		素E	
学A	1回	学A	2回	学A	1回	学A	2回

学B	1回	学B	2回	学B	1回	学B	2回
学C	1回	学C	1回	学C		学C	
学D		学D	1回	学D		学D	1回
学E		学E	1回	学E	1回	学E	2回
学F	2回	学F	2回	学F		学F	
学G		学G	1回	学G	1回	学G	2回

それぞれの校種・職位ごとに、どのように資質・能力の項目が設定されているかを拾い出し、してみると、「新任校長研修（高・特）」以外は、設定されていない資質・能力の項目があることが分かる。もともと実施日数が少ない研修だけに、全ての資質・能力の項目を網羅して研修を組み立てることは非常に難しい。受講者は年々入れ替わりがあるが、数年間同じ研修を受ける受講者もいる。そこで、資質・能力の項目の設定を数年先まで見越して計画しておく必要があり、その計画を立てる際に教員育成指標を活用することができる。「学校リーダー研修」については、時代の流れを読むことも重要であり、喫緊の教育課題に関する研修も取り入れ、育成指標の資質・能力に沿った内容を組み込むなど、バランスを考えて計画していく必要がある。

IV 研究の成果と今後の課題

1 研究の成果

教員育成指標を踏まえた研修の成果としては、次のことがあげられる。

- ・研修間の連続性と発展性を考慮した研修の全体像を明確にすることができ、教職員生活を通じて主体的に学び続ける教職員を支えることのできる研修体系になったこと。
- ・受講者が、研修のねらいを明確に意識して研修に取り組み、資質・能力の向上に役立つことを実感していること。
- ・研修の目的に対する評価が数値化され、改善の視点が明確になったため、次年度の研修プログラムを改善する際に有効であること。

2 今後の課題

今後の課題としては、次のことがあげられる。

- ・学校での教員育成指標の理解をさらに深め、校内研修（OJT）等での活用を進めていくこと。
- ・校外研修（OFF-JT）の内容を、教員育成指標と関連付けて、学校で実践していくこと。

学校での教員育成指標の活用を進めていくためには、OFF-JTで教員育成指標を活用した研修をさらに充実させること、そして教員育成指標を学校で活用できるシステム作りが必要だと考える。

V おわりに

本年度、教員育成指標を踏まえた教職員研修を実施し、受講者アンケートからその効果と改善点を考察していく中で、資質・能力の項目をねらいとして明確にした研修を徹底していく必要性を実感している。受講者アンケートの改訂が年度途中であったため、年間を通じた検証は次年度からになるが、主体的に学び続け自己を高める教職員を育成するために、教職員が資質・能力の向上を実感でき、確実に力となっていくような教職員研修を求め、実践研究を重ねていきたい。