

はじめに

現在、我が国は「人口減少」と「災害列島」という国難とも呼べる課題に直面しています。世界では、国際情勢の不安定化等の課題に加え、デジタルトランスフォーメーション（DX）の進展等が、今後の社会に大きな変革をもたらすことが見込まれています。こうした変化が激しく、将来の予測が困難なこれからの社会を生きる子供たちには、自らが持続可能な社会を創り出していく「未来社会の創り手」となることが求められています。

本県では、個性と国際性に富み、夢と志あふれる人財育成のために、「徳島ならではの」の特色あふれる未来志向の教育施策を積極的に推進しています。また、「教育DX」や「いじめ・不登校と向き合う学校づくり」、「教員の働き方改革」などを進め、誰一人取り残されない、社会全体の「ウェルビーイング」を実現させていくよう、「未来に引き継げる徳島」に向けた教育環境づくりを進めることが重要となっています。

本センターでは、「学校支援機能」、「教職員支援機能」、「特別支援・相談機能」、「生涯学習支援機能」、「GIGAスクール構想推進支援機能」の5つの支援機能により、各分野における今日的な教育課題に対する研究主題を設定して、調査・研究・実践を行っております。その成果の一つとして、この度、「令和5年度研究紀要第103集」を発刊する運びとなりました。関係機関の皆様には、是非御高覧の上、御意見や御指導をいただくとともに、これらの研究成果をそれぞれの立場で、教育研究、教育実践、研修等のための資料として御活用いただければ幸いです。

最後になりましたが、これらの研究を進めるにあたり、御指導・御協力をいただきました各学校ならびに関係機関の皆様に、心よりお礼申し上げます。

令和6年3月

徳島県立総合教育センター
所長 元山 茂樹

目 次

I C Tを活用した主体的・対話的で深い学びの実践と学習評価に関する研究・・・・・・・・・・	1
—高等学校地理歴史科の実践を中心に—	
学校管理職養成研修モデルとしての主幹教諭研修プログラムの構築をめざして・・・・・・・・	15
—P D C Aサイクルを機能させた研修プログラム検討を通して—	
教育と福祉の連携深化のためのコアカリキュラムに基づく支援人材育成研修の実践研究・・	33
県民の生涯学習活動への支援の在り方について・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	45
—マナビィセンターから県民の新たな学びの価値観の創出をめざして—	
徳島県公立小中学校「学校業務支援システム」の構築及び運用・・・・・・・・・・・・・・・・	55

I C T を活用した主体的・対話的で深い学びの実践と 学習評価に関する研究

—高等学校地理歴史科の実践を中心に—

学校経営支援課 喜枝 秀行

要 旨

I C T を活用した主体的・対話的で深い学びについての授業実践や、学習評価を見据えた教材について、特徴のある事例を紹介するとともに、普段の授業の実態調査を行うことで、I C T を活用した授業は主体的・対話的で深い学びの実践や、学習評価の収集などに有効であることが分かった。

キーワード：I C T、主体的・対話的で深い学び、学習評価

I はじめに

平成30年3月に告示され、令和4年度から年次進行で実施されている高等学校学習指導要領には、単元や題材など内容や時間のまとまりを見通しながら、生徒の主体的・対話的で深い学びの実現に向けた授業改善を行うと同時に、評価の場面や方法を工夫して、「知識・技能」「思考・判断・表現」「主体的に学習に取り組む態度」の3つの観点における学習の過程や成果を評価することが示されている。さらに本県では「徳島県G I G A スクール構想」のもと、令和3年度から県立及び市町村立全ての学校で1人1台端末の活用が開始され、個別最適な学びと協働的な学びの一体的な充実を図っている。これを受け、高等学校地理歴史科における研修では、生徒の「思考力・判断力・表現力等」や「学びに向かう力・人間性等」の育成に重点を置き、I C T を活用した主体的・対話的で深い学びの実現に向けた授業改善や学習評価を見据えた教材づくりについて指導・助言している。

本研究では、研修受講者が研究授業や模擬授業で実践したI C T の活用事例や、学習評価を見据えて作成した教材の中で、特徴のある事例を中心に紹介する。さらに、普段の授業や学習評価についてのアンケート調査を実施し、結果の分析をもとに学校現場の現状と課題を明らかにした上で、今後の取組について検討した。

II 研究仮説

研究授業などで実践されたI C T の活用事例や、学習評価を見据えた教材などを蓄積・共有し、アンケート結果の分析を通じて現状と課題を明らかにすることは、これからの学校現場における授業改善や教材づくり、学習評価の充実の一助となるであろう。

III 研究の実際

1 研修の重点項目

地理歴史科における研修の指導・助言で、重視した点について次に述べる。

(1) ICTを活用した主体的・対話的で深い学びの視点からの授業づくり

『高等学校学習指導要領解説 地理歴史編』における地理歴史科の改訂の基本的な考え方として、基礎的・基本的な「知識及び技能」については、単に理解しているか、できるかだけでなく、それらを生きて働かせてどう使うか、どのように社会・世界と関わり、よりよい人生を送るかといった「確実な習得」が求められている。また、単元など内容や時間のまとまりを見通した「問い」を設定し、「社会的な見方・考え方」を働かせることで、社会的事象の意味や意義、特色や相互の関連性を考察したり、社会に見られる課題を把握してその解決に向けて構想したりする学習を一層充実させることも求められている。これらを踏まえ、研修受講者には、研究授業はもちろん、普段の授業においても、次の3点を重視するよう指導・助言した。

- ① 教員の説明や板書を中心にした知識伝達型の授業ではなく、これまでに学んだ知識を生かして考察したり発言したりする学習場面を数多く設定すること。
- ② 単元や授業で設定した「問い」を生かして生徒の考察や発言を引き出すこと。
- ③ 主体的・対話的な学びや考察を深める上で、効果的なICTの活用を実践すること。

(2) 学習評価を見据えた教材づくり

今回改訂された高等学校学習指導要領総則では、学習評価の充実について、新たに項目が置かれている。学習評価の充実にあたっては、指導と評価の一体化を図り、学習の成果だけでなく過程を重視し、指導の改善や生徒の学習意欲の向上を図ること、さらに学習評価の妥当性や信頼性が高められるよう組織的かつ計画的な取組を推進することが求められている。研修では、各校における学習評価の手法や現状について情報共有した上で、受講者が作成した学習指導案やワークシートなどの教材を基に、研究授業に向けて検討した。その中で、評価資料の効率的な回収の仕方や、回収した内容からどのように教材を改善していくかなどについて話し合い、学習評価を通じて、授業者自身も生徒と共に改善を重ねることが大切であることを助言した。

2 研修受講者による実践事例

以下は、令和4・5年度の基本研修受講者による授業実践のなかで、ICTを活用した学習場面や、生徒の思考力等の育成をめざして作成された教材、「思考・判断・表現」や「主体的に学習に取り組む態度」の学習評価など、特徴のある事例の一部である。学習指導案におけるICTの活用場面を抽出し、スライドやワークシートなどの教材、生徒の回答など、各受講者の取組を紹介する。

(1) 実践事例1 令和4年度フレッシュ研修Ⅰ 授業スキルアップ研修Ⅱ

- ① 科目名：日本史B
- ② 単元名：「幕藩体制の動揺」
- ③ 単元の基軸となる問い
どのような背景から、それぞれの幕政改革は行われたのだろうか。
- ④ 本時の指導目標（第8時/全8時間中）
三大改革の復習から、どのような背景でそれぞれの改革が行われたのか、また改革を通してどのように幕府権力が変化していったのかを考察する。（思考・判断・表現）
- ⑤ 本時の問い
三大改革を通して、幕府権力はどのように変化していったか。

⑥ 本時の指導計画 (学習指導案 本時の展開の一部を抜粋、ICTの活用場面を太枠で表示)

学習活動	指導上の留意点	評価規準	ICT・教材
・ Microsoft Formsを活用し、江戸幕府の三大改革の復習を行う。	・ 復習問題に取り組むことで、改革の担当者や内容などを確認する。		電子黒板 1人1台端末
・ 1人1台端末を用い、ペアワークで三大改革のキーワードを考え、共有する。	・ 三大改革のキーワードを思い出せるよう、時代背景や特色などの助言を行う。		Microsoft Forms Microsoft PowerPoint ワークシート
・ 三大改革を通して、幕府権力がどのように変化していったのかを考察し、ワークシートに記入する。	・ ペアワークで本時の問いについての考察を深めさせる。	・ 三大改革の特色と幕政への影響について考察を深めたワークシートへの記入ができています。 【思考・判断・表現】	

単元名は「幕藩体制の動揺」で、全8時間のうち第8時を単元のまとめとしている。単元を通して、三大改革がどのような背景で行われ、幕府権力がどう変化したのかという、時代を俯瞰した思考力を育成することが目標である。授業では導入部分でMicrosoft Formsを用い、それぞれの改革に関連する人名や政策、法令などのキーワードを

回収し、自動生成されたテキストマイニングを電子黒板に提示して、それぞれの改革に関する知識の整理と理解を深めさせた。生徒用ワークシート(図1)にはQRコードが付されており、Microsoft Formsにアクセスしやすいよう配慮されているほか、電子黒板に提示されたキーワードを用いてそれぞれの改革の特徴を文章化しやすいよう、改革の背景・具体例・特徴について、思考の過程を導く工夫が見られる。生徒たちは近くの席の者でペアを組み、協力し合いながらそれぞれの政策の特色を文章にまとめ、三大改革を俯瞰した幕府権力の変化について、考察を深めていた。



図1 生徒用ワークシート

(2) 実践事例2 令和4年度フレッシュ研修Ⅱ 班別研修

① 科目名：地理総合

② 単元名：「世界の地形と生活文化」

③ 単元の基軸となる問い

様々な地形の広がる世界で人々はどのように自然と関わって暮らしているのだろうか。

④ 本時の指導目標（第8時/全8時間中）

世界の山地で今も残る人々の暮らしの特徴をMetaMoJi Classroomを用いてまとめ、人間と自然との相互依存関係について考察する。また、「にし阿波の傾斜地農耕システム」の特徴を理解し、その意義や価値について考察し、表現する。（思考・判断・表現）

⑤ 本時の問い

徳島西部の山地に暮らす人々は、どのように自然と関わって生活しているのだろうか。

⑥ 本時の指導計画（学習指導案 本時の展開の一部を抜粋、ICTの活用場面を太枠で表示）

学習活動	指導上の留意点	評価規準	ICT・教材
<ul style="list-style-type: none"> 地理院地図を用いて「にし阿波」や集落の位置を確認する。 MetaMoJi Classroomの諸資料から傾斜地農耕システムの特徴をまとめる。 班を解体して各自が調べたことを共有し、傾斜地農耕システムについてまとめる。 	<ul style="list-style-type: none"> GISを用いて縮尺を変えながら、地帯構造の特徴を整理する。 班の担当する項目に従って重要な点をまとめさせる。 自然や地形との関わりに注目して考察するよう助言する。 	<ul style="list-style-type: none"> 様々な視点から傾斜地農耕システムについて考察している。 【思考・判断・表現】 	<ul style="list-style-type: none"> 電子黒板 1人1台端末 GIS Microsoft PowerPoint MetaMoJi Classroom グループ発表シート ワークシート

図2 MetaMoJi Classroom資料①

この資料は、にし阿波の傾斜地農耕システムに関する動画とテキスト資料を示しています。動画のタイトルは「にし阿波 エキスパート資料「独特の食文化について」」です。資料には、傾斜地農耕の特徴や、その歴史、そして「にし阿波」の食文化について詳しく説明されています。



図4 生徒用ワークシート（部分）

(2) 人々の暮らしの工夫を見てみよう！

作業2：前回と同様に、班でA～Eの役割分担をして、以下の表を完成させよう！

事例③： 県西部「にし阿波地域（別名・三木杭・上名・系内など）」		5つの視点
A	Q:これは何だろう？→A:【 】	
B	Q:これは何だろう？→A:【 】	
C	Q:この器具の特徴は？→A:【 】	
D	Q:コエゴとは？→A:干した【 】を集めたもの。	
E	Q:これは何の様子？→A:【 】	

作業3：資料「5つの認定ポイント」のどれが当てはまるかを相談し、ア～オの記号で答えよう！

(3) 資料も参考に、「にし阿波」の魅力を手紙で紹介しよう！

①自己・興味・関心をもって学習に取り組むことができたか？ (A ・ B ・ C)
 ②「にし阿波」の山地の人々の暮らしについて、色々な視点から考えることができたか？ (A ・ B ・ C)
 ③ 学んだこと・感想・疑問点など（内容に慣れて一文字以上書くこと、提出時にチェックします。）

単元名は「世界の地形と生活文化」で、全8時間のうち第8時を単元のまとめとして設定している。1人1台端末を活用し、地域の生活文化を調べ、情報を共有・整理し、発表する。単元を通して、様々な地形が広がる世界で、自然と人間との相互依存関係について考察させており、これまでの学習と重ねながら、世界農業遺産に認定された「にし阿波の傾斜地農耕システム」を題材としている。授業では、生徒同士が協力し、教え合いながら多面的・多角的に考察するジグソー法を用いて、MetaMoJi ClassRoomで作成されたエキスパート班用資料(図2)を基に、テーマごとにA～Eのエキスパート班で話し合う。その後、通常班に戻ってそれぞれの情報を共有し、通常班用資料(図3)を基に、生徒同士で協力しながらワークシート(図4)を完成させる。MetaMoJi ClassRoom資料には、多面的・多角的に考えるために動画(図2)や、世界農業遺産認定の手がかりになるもの(図3)などを掲載している。また、MetaMoJi ClassRoomで作成したグループ発表シートや、にし阿波の魅力を紹介する発表メモを評価資料とし、自己の取組を振り返る欄を設ける工夫をしている。

(3) 実践事例3 令和4年度ミドルリーダー研修 模擬授業研修

- ① 科目名：歴史総合
- ② 単元名：「第一次世界大戦後の欧米諸国とアジア」
- ③ 単元の基軸となる問い
第一次世界大戦後、世界はどのように変化したか。
- ④ 本時の指導目標(第3時/全4時間中)
「1920年代にあらわれた出来事で現代の社会に影響を与えたものは何か」という問いに対して、粘り強く自らの考えを出そうとする態度を養う。(主体的に学習に取り組む態度)
- ⑤ 本時の問い
第一次世界大戦後のドイツとアメリカではどのような動きが見られただろうか。
- ⑥ 本時の指導計画(学習指導案 本時の展開の一部を抜粋、ICTの活用場面を太枠で表示)

学習活動	指導上の留意点	評価規準	ICT・教材
・アメリカの繁栄がもたらした光と影について学習し、Classiアンケートの問いに回答する。	・電子黒板に教科書や資料集に掲載されていない写真や動画も提示し、生徒の多面的・多角的な思考を促す。	・ワークシートの問いに対して、自らの考えを出そうとしている。【態度】	電子黒板 Microsoft PowerPoint Classi ワークシート

?

この二つの製品は1920年代のドイツとアメリカで生まれたものです。この写真を見て感じたことを書いてみよう。

ドイツ バイブ椅子



アメリカ 電気冷蔵庫



1920年代のアメリカ

- 永遠の繁栄
- 第一次世界大戦を機に⑧債務国から⑨債権国へ
- 工業の発展
 - …大量生産された自動車や家電製品の普及
 - ←ラジオなど広告の影響
- 大衆の娯楽
 - …映画、音楽、プロスポーツなどの発展

1920年代のアメリカ

- 格差と差別
- 1920年代…共和党政権続く
 - ⑩自由放任の経済政策
 - …大企業や富裕層を優遇
- 社会主義の排除
- アジア系・東欧・南欧系移民・黒人への排斥・差別・迫害
- 人種主義の風潮

図5 電子黒板提示用スライド(一部)

2 1920年代のアメリカ

◇永遠の繁栄
 ・第一次世界大戦を機に(⑧.....)国から(⑨.....)国へ
 ・工業の発展・・・大量生産された自動車や家電製品の普及 → ラジオなど広告の影響
 ・大衆の娯楽・・・映画、音楽、プロスポーツなどの発展

◇格差と差別
 ・1920年代は共和党政権 ← (⑩.....)の経済政策
 ・・・・大企業や富裕層を優遇
 ⇨アジア系・東欧・南欧系移民や黒人への差別・迫害

Q4 1920年代のアメリカにあらわれた出来事で、現代の社会に影響を与えたものは、またはつなげていると感じたものはどんなものがありますか？その理由も含めてClassiのアンケートに回答しよう！【態度】

Q5 もう一度1920年代のドイツとアメリカの写真を見て、Q1で感じたことと変化があれば書いてみよう！【思考・判断・表現】

(ドイツ)	(アメリカ)

【現代社会と関連づけながら、本日の授業で気づいたことや感じたことを書こう！】
 【態度】

図6 生徒用ワークシート(部分)

設問1 1920年代のアメリカにあらわれた出来事で現代の社会に影響を与えたもの、つなげているものはどんなものがありますか？

回答数 84

選択肢 131人(34.4%)工業の発展
 選択肢 231人(34.4%)大衆の娯楽
 選択肢 320人(22.2%)格差と差別
 選択肢 42人(2.2%)その他
 未回答 6人(6.67%)

設問2 設問1の選択肢を選んだ理由を自由に書いてください。

A 評価:これまでの学習した内容にふれている。現代の社会の問題を具体的にふれている。二重線の箇所が根拠

- 電気中心、大量消費の社会 今でも引き継がれるエンタメ(映画、音楽等) kkk等、未だ続く黒人差別 →南北戦争の時に学習
- アメリカでのお笑いのブラックジョークでの人種差別がひどいと聞いたことがあるし、黒人を下にみる風潮があるところは事実だから。
- 1 工業化によって便利になっている。4 大量消費が続いている。しかし、地球温暖化などの影響ももたらしている 2 映画、野球、バスケットなどは娯楽として今尚娯楽している 3 黒人差別などはまだ抜けきっていない
- 現代でもアジア系や黒人の差別がアメリカで起きており、ときどき黒人の方がアメリカで亡くなったニュースを見るから
- アメリカは今でも、白人系警官が黒人系の人を射殺したりするなど黒人差別が残っているから。
- 今でもアジア人への差別や黒人差別による事件などが多いため。

図7 生徒の回答と学習評価(部分)

単元名は「第一次世界大戦後の欧米諸国とアジア」で、全4時間のうち第3時を本時とし、第一次世界大戦後の出来事で、現代の社会にも影響を与えていることについて、自らの考えを具体的に、粘り強く出そうとする態度を養うことを目標としている。単元では、第一次世界大戦後の変化について「光」と「影」に着目しながら学習を進めている。模擬授業では、Microsoft PowerPointで作成したスライドで初見の資料や写真などを数多く提示し(図5)、生徒の興味や関心を引き出しながら、第一次世界大戦後における社会の変化について考察を深められるよう工夫されている。生徒用ワークシート(図6)は、知識を整理する問いから次第に思考を深める問いになるよう構成されている。ワークシート後半の問いでは、当時のアメリカにおける社会の変化が現代社会に与えた影響について、生徒の考察をClassiのアンケート機能を用いて回収している。これらの回答を授業者が設定した評価規準に基づき、「主体的に学習に取り組む態度」として評価している。図7は生徒の回答と授業者による学習評価の一部抜粋である。

(4) 実践事例4 令和5年度ミドルリーダー研修 模擬授業研修

- ① 科目名：世界史探究
- ② 単元名：「イスラーム世界の形成と拡大」
- ③ 単元の基軸となる問い
 イスラーム世界とはどのようなものだろうか。
- ④ 本時の指導目標(第3時/全8時間中)
 イスラーム世界の形成と拡大の歴史に関わる諸事象の背景や原因、結果や影響、事象相互の関連、諸地域相互の関わりなどに着目し、諸資料を比較したり関連付けたりして読み解き、イスラーム世界を多面的・多角的に考察し、適切に表現する。(思考・判断・表現)
- ⑤ 本時の問い
 ウマイヤ朝は「なに帝国」？

⑥ 本時の指導計画(学習指導案 本時の展開の一部を抜粋、ICTの活用場面を太枠で表示)

学習活動	指導上の留意点	評価規準	ICT・教材
<p>《展開1》</p> <ul style="list-style-type: none"> グループ単位で配付された資料A～Cをグループ内で分担し、読み取る。 資料A：地理的視点 資料B：被支配者視点 資料C：シーア派視点 担当箇所をグループで共有し、ウマイヤ朝を「なに帝国」と表現するか考察し、シートに入力する。 	<ul style="list-style-type: none"> 配付資料は、グループ学習ページに設定しておく。悩んでいる生徒やグループに対しては、適宜ヒントを提示する。 グループで考えた表現と、その根拠も入力させる。 	<ul style="list-style-type: none"> 資料A～Cを比較したり関連付けたりして読み解き、ウマイヤ朝について考察し、表現している。 <p>【思考・判断・表現】</p>	<p>電子黒板</p> <p>1人1台端末</p> <p>Microsoft PowerPoint</p> <p>MetaMoJi</p> <p>ClassRoom</p> <p>資料A～C</p> <p>ワークシート</p>
<p>《展開2》</p> <ul style="list-style-type: none"> ウマイヤ朝の新たな表現を、根拠とともにグループごとに発表する。(全体共有) 	<ul style="list-style-type: none"> 発表グループのページを電子黒板に表示する。 全体の意見をまとめないようにする。 		
<ul style="list-style-type: none"> 本時の問いに対する考察をワークシートに記入する。 本時のまとめを聞き、自己評価と追加質問に取り組む。 	<ul style="list-style-type: none"> 本時の学習活動を踏まえて、自分の考えを表現させる。 歴史的事象への名付けは、「誰か」の価値判断に基づいて行われることを強調する。 	<ul style="list-style-type: none"> 諸資料を比較したり関連付けたりして読み解き、ウマイヤ朝について考察し、表現している。 <p>【思考・判断・表現】</p>	

世界史研究 資料プリント
第3章5-3 「大征服」とウマイヤ朝

資料A 地理的視点からの考察
グローバルワイルドp26-27



1. 言葉にチェックを入れよう。

2. 重要な言葉(イラ、ターファ、フスター)にチェックを入れよう。

3. ウマイヤ朝の勢力下にある歴史的に重要な都市にチェックを入れよう。

4. ウマイヤ朝の地理的な「中心」はどこかと思う。

5. 地理的視点から見て、ウマイヤ朝は「なに帝国」だろうか。この帝国に名前をつけてみよう。

世界史研究 資料プリント
第3章5-3 「大征服」とウマイヤ朝

資料B 被支配者視点からの考察
小杉泰「興亡の世界史 イスラム帝国のジハード」(講談社、2006)

ウマイヤ朝は「イスラム」という名義の下に多民族・多文化の帝国を築き上げた。その中心はメッカとメディナにあり、その外にはシリア、イラク、パルティア、インド、中国などまで広がった。この帝国の成立には、イスラーム教の伝播と、イスラーム教の政治的権威の確立が深く関係している。

1. ウマイヤ朝の被支配者にはどのような人々が含まれていたか。資料から読み取ろう。

2. イスラム教の勢力が広がるにつれて、シリアやパルティアの人々にとってどのような変化がもたらされたか。

3. イスラム教の勢力が広がるにつれて、シリアやパルティアの人々にとってどのような変化がもたらされたか。

4. 被支配者の視点から見ると、ウマイヤ朝は「なに帝国」だろうか。この帝国に名前をつけてみよう。

世界史研究 資料プリント
第3章5-3 「大征服」とウマイヤ朝

資料C シーア派視点からの考察
富田健次「世界の教科書シリーズ22 イランのシーア派イスラム学教科書 イラン高校国定宗教教科書」(明石書店、2002)

シーア派は、イスマーイールが唯一の正統なカリフであると信じている。彼らは、ウマイヤ朝の支配を正当化し、その没落を正当化する。この教科書では、ウマイヤ朝の没落が、シーア派の精神的勝利であると見做されている。

1. 資料中の、ムアウィヤのウマイヤ朝を批判している箇所をアンダーラインを引こう。

2. 資料中の「ハッサーニヤ」が「シーア派」の前身であることは、真実かどうかを確かめよう。

3. シーア派の視点から見ると、ウマイヤ朝は「なに帝国」だろうか。この帝国に名前をつけてみよう。

図8 資料A「地理的視点」・資料B「被支配者視点」・資料C「シーア派視点」

単元名は「イスラーム世界の形成と拡大」で、全8時間のうち第3時を本時としている。地理的視点、被支配者視点、シーア派視点の3つの視点から、ウマイヤ朝について、自分たちなりの定義づけを通し、多面的・多角的に考察させることをねらいとしている。単元を通してイスラーム世界の「核」と「多様性」に着目しながら、それぞれの王朝の特徴について多面的・多角的に考察

The screenshot shows a Microsoft Forms interface with the following content:

- Formsで回答**
- Self-evaluation(自己評価)**
 - S : アクティブに思考し、量・質ともにコミットした(自分の言葉で問いを立てて、多面的・多角的に考察している)
 - A : 思考し、量・質ともにコミットした(具体例をあげて自分の言葉で説明している)
 - A : 少し思考し、量・質ともにコミットした(自分の言葉で説明している)
 - B : アクティブに思考し、量にコミットした(自分の言葉と教科書や他者の意見が半々くらい)
 - B : 思考し、量にコミットした(少しは自分の言葉で説明している)
 - B : 少し思考し、量にコミットした(ほとんどが教科書や他者の意見の写しである)
 - C : 思考なく、教科書などを多く写した
 - C : 思考なく、教科書などを写した
 - D : 真摯に取り組んでいない
- Additional Question(追加質問)**

歴史叙述(歴史の語り)に触れる際に、気をつけなければならないことは、どのようなことですか。授業(ウマイヤ朝を「なに帝国」と表現するのが適当か考察すること)を通じての、あなたの考えを具体的に述べてください。

図9 生徒用ワークシート(部分)

することを重視した指導を行っている。模擬授業では、ウマイヤ朝がアラブ帝国と表現されている点に着目させ、異なる3つの視点からウマイヤ朝を捉えた複数の初見資料(図8)を各グループで分担して読み解かせる。その後、MetaMoJi Classroomを活用して各グループの意見や根拠を発表した後、意見交換を行い、ワークシートに自分の考察をまとめさせた。生徒用ワークシートの最後には、授業に取り組む態度を回答する欄と、より深い考察を必要とする追加質問を回答する欄を常に設けており(図9)、Microsoft Formsを用いて回答を収集している。回答の蓄積により、学習の過程や成果を単元の中で評価することができる上、生徒への学習支援や、授業の改善にも速やかにつなげることが期待できる。

(5) 実践事例5 令和5年度フレッシュ研修Ⅰ 授業スキルアップ研修Ⅱ

- ① 科目名：歴史総合
- ② 単元名：「第一次世界大戦と大衆社会」
- ③ 単元の基軸となる問い
第一次世界大戦は、その後の世界にどのような影響を与えたか。
- ④ 本時の指導目標(第1時/全4時間中)
資料から読み取った情報を基に、総力戦としての第一次世界大戦の特徴を多面的・多角的に考察し、説明文として表現する。(思考・判断・表現)
- ⑤ 本時の問い
第一次世界大戦はそれまでの戦争とどのように異なるのか。
- ⑥ 本時の指導計画(学習指導案 本時の展開の一部を抜粋、ICTの活用場面を太枠で表示)

学習活動	指導上の留意点	評価規準	ICT・教材
<ul style="list-style-type: none"> ・複数の資料を読み、第一次世界大戦の特徴を、短文で1人1台端末からMicrosoft Formsに入力する。 ・資料から読み取った情報を複数用いて、第一次世界大戦の特徴を考察し、ワーク 	<ul style="list-style-type: none"> ・資料のどこに注目すべきか読み取りの視点を提示する。 ・Microsoft Formsを用いて、出された意見を全体で共有する。 ・複数の情報を組み合わせるよう指示し、言葉同士の関係性を考察さ 	<ul style="list-style-type: none"> ・第一次世界大戦の特徴について、資料から読み取った2つ以上の情報を用いて考 	<ul style="list-style-type: none"> 電子黒板 1人1台端末 Microsoft Forms 読み取り資料 ワークシート

シートに説明文を作成する。(後日Formsで送信する)

察したことを文章にまとめている。
【思考・判断・表現】

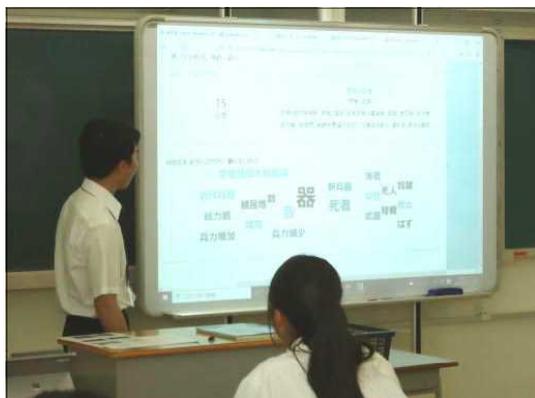


図11 ICT活用場面（回答の考察）

単元名は「第一次世界大戦と大衆社会」で、全4時間のうち第1時を本時とし、単元の最初の授業である。授業では、これまでに学んだ戦争について簡単に振り返り、生徒用読み取り資料(図10)と比較して、これまでの戦争と第一次世界大戦が異なる点を考えさせる。各自の考えをMicrosoft Formsを用いて語句や短文で回答させたあと、電子黒板に投影したテキストマイニング(図11)で各自の回答を共有する。生徒は表示された語句のうち、重要と思う語句を複数用いて、第一次世界大戦の特徴を説明する文章を作成し、Microsoft Formsを用いて改めて回答する。図12は、生徒から回収した語句・短文と説明文を、授業者が設定した評価規準に基づき評価したものである。授業者は日常的に生徒の発言や文章による表現を重視した指導を行っており、今回の研究授業では、あらかじめ与えられた語句ではなく、その場で表示した多くの語句の中から、各自が選択し、自分の考えを文章で表現することを目標の柱に据えている。また、授業展開も、基本的な知識の振り返り→資料の読み取り→語句や短文による表現→複数の語句を用いた文章による表現という、段階的に生徒の思考力を高めようとする工夫がされている。

【第一次世界大戦 資料】

読み取り難易度 【★】

①19世紀のおもな戦争と第一次世界大戦による戦死者数

ポイント それまでの戦争はどんな武器で戦っていたのか思い出して比べよう

ポイント 第一次世界大戦の戦死者(兵士として死んだ人)のグラフはどうなっているか注目しよう

ナポレオン戦争 (1805-15)	210 (万人)
クリミア戦争 (1853-56)	78.5
露土戦争 (1876-78)	62.2
第一次世界大戦 (1914-18)	1,000

②新兵器の登場

ポイント それまでの戦争はどんな武器で戦っていたのか思い出して比べよう

▼戦車

▼毒ガス

▲飛行機

▲潜水艦

読み取り難易度 【★★】

③イギリス軍として動員されたインド兵

ポイント なぜインド人が遠く離れたヨーロッパの戦争に参加しているのか予想しよう

読み取り難易度 【★★★】

④武器を作る工場で働く女性たち(左)と女性警官(右)

ポイント もともと戦争に関する職業や警官はほとんどが男性の仕事だったのに、なぜ女性が働いているのか考えよう

図10 生徒用読み取り資料

第一次世界大戦 生徒の解答(一部抜粋)と評価

Q2 第一次世界大戦とはどのような戦争だったのか

STEP 2 第一次世界大戦の特徴を短い言葉で書き出そう
(植民地からの動員や女性の労働について読み取ることができている場合はA)

機械、毒、色々な国の人、女性	A
新兵器、植民地、死人、重産	A
機械、砲弾、総力戦	B
新しい武器 規模が大きい戦争	B
死者が多い、近代兵器、植民地からの兵士、	A
新兵器、多くの死者	A
死んだ人多い	B
毒ガス	
戦車	
死者多数、近代兵器の使用	B
死人大量、新兵器(戦車、毒ガス、飛行機、潜水艦)、人がいないから女性参加	A
新兵器	B
人が多くなくなった、新しい兵器が多い、女性が働いている、	A
総力戦、長期間、兵器大量(毒ガス)など、	A
労働者の増加、植民地、膨大な戦死者、	A
領土の取り合い、	
死者の数が圧倒的、陸戦、海戦、空気感染大量虐殺、奴隷、植民地、兵力減少、男女問わずの兵力増加	A
死者、武器	B
戦死者増、新兵器、大規模、植民地、国民が戦争に参加、	A

STEP 3 第一次世界大戦の特徴を説明する文章をつくらう

女性や植民地の人々に食糧や兵器を作らせたり、兵として動員させたりしていた大規模で新兵器をたくさん使った戦争。	B
新兵器を使い、他国や植民地を巻き込む総力戦になり、世界中でたくさんの死者が出た。	A
複数の国の連合軍同士が、近代化した新兵器を用いて戦争をしたことで、今までの戦争よりも大規模になり、多くの戦死者が出た。	A

一番上は、多くのキーワードを用いているが、言葉同士の関連性が明示されていないためB評価。
下2つは、死者数が増加した原因として、植民地の動員や新兵器の使用をあげ、関連付けられているためA評価。

図12 生徒の回答と学習評価（部分）

3 実践事例の考察

いずれの実践事例においても、「問い」を中心に据えた単元や授業が展開され、ICTの活用や協働的な学びを通じ、これまでに学んだ知識を生かして、考察したり発言したりする学習場面が多く設定されている。各授業者が、基礎的・基本的な「知識及び技能」の確実な習得をめざした指導や、「社会的な見方・考え方」を働かせた「思考力、判断力、表現力等」の育成を目標にした指導に積極的に取り組んでいることがうかがえる。

ICTの活用については、スライドや写真、資料やグラフの投影など、電子黒板を中心に展開する学習場面が多くを占めており、地理歴史科の指導において、電子黒板はICT機器の中でも重要な役割を果たしていると考えられる。一方、1人1台端末においては、活用する場面や取り扱う題材などによって、多様な使い方がされている。実践事例1・5では、生徒の考えをその場で収集する場面で1人1台端末が用いられており、収集された回答を用いて知識の整理や考察を深めることに重点が置かれている。実践事例2・4では、考察を深める詳しい資料の配付に始まり、グループ内の意見集約、学習の成果を発表する場面まで、授業の大半を1人1台端末を用いて行うことで、より密度の濃い学習効果を実現している。また、今回の実践事例では紹介できなかったが、校外での調べ学習や、生徒個々によるレポートの作成など、教室外での学習活動においても、1人1台端末は重要な役割を果たしている。

学習評価を見据えた教材については、実践事例3・4・5では、ワークシートに添付したQRコードから、生徒の回答や授業後の課題を効率的に回収し、学習評価に生かしている。また、実践事例2・4では、グループで作成した発表シートをアプリケーション内のクラスボックスに提出させ、評価資料の一つとして利用している。このようにICTと教材を組み合わせ、生徒の回答や課題をデータ上で蓄積することで、より効率的に学習評価の充実を図ることができる。同時に、指導の過程において、生徒への学習支援や授業の改善に生かすことも期待できる。

4 学校現場における授業と学習評価に関するアンケート

学習指導要領が改訂された後の、学校現場における普段の授業や学習評価の現状を把握するため、令和5年8月2日に行われたGIGAスクール教科等研究集会で、高等学校地理歴史科の教員を対象に、普段の授業における(1)ICTを利用した授業、(2)「主体的な学び」を取り入れた授業、(3)学習評価の3点についてアンケート調査を実施した。アンケート調査は任意、無記名でお願いした。アンケートの回収率は77.8% (集会参加者18名中14名回答)であった。

(1) ICTを利用した授業について

普段の授業でICT機器の中でも電子黒板の利用頻度について質問したところ、「ほぼ毎回利用している」が86%、「3～4回に1度程度利用している」が14%であり(図13)、回答した多くの教員が、電子黒板を利用した授業を日

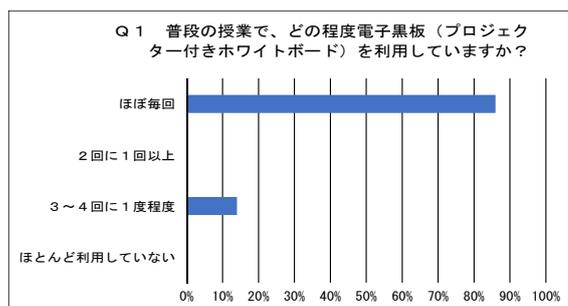


図13 電子黒板の利用頻度 (%)

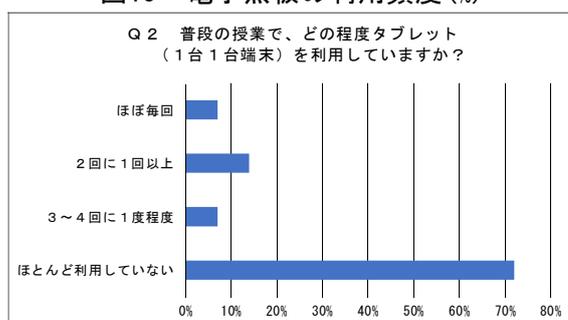


図14 1人1台端末の利用頻度 (%)

常的に行っていることが分かる。一方、普段の授業で1人1台端末の利用頻度について質問したところ、「ほとんど利用していない」が71%、「ほぼ毎日利用している」、「2回に1回以上利用している」が21%であった(図14)。

こうした電子黒板などのICT機器を利用した授業は、教科指導において効果的であるかについて質問をしたところ、「効果的だと思う」が64%、「やや効果的だと思う」が21%であり(図15)、大多数の教員が効果的と感じていることがわかる。ICTを利用した授業の効果について自由記述で回答を求めたところ、①資料や情報の提示のしやすさ、②知識や理解の促進、③調べ学習や協働学習の共有のしやすさ、④課題などの収集とデータ化、⑤興味・関心の増加の5つに分類できる(表1)。

また、ICTを利用した授業の問題点について自由記述で回答を求めたところ、①ネット環境や端末等の問題、②教員・生徒双方のスキル不足、③授業内容・授業や教材づくりの課題の3つに分類できる(表2)。

①の課題については、ICT環境や支援員の整備が順次進められている。また、②や③の課題については、今後もICTを活用した授業の指導案や教材を蓄積し、共有していくことで、教員・生徒双方のスキルの向上や授業内容の改善に繋がると考えられる。

(2) 「主体的な学び」を取り入れた授業について

普段の授業で「主体的な学び」を取り入れた授業を行う頻度について質問したところ、「ほぼ毎回行っている」「2回に1回以上行っている」の回答が58%、「3～4回に1回程度行っている」が42%(図16)と、回答した全ての教員が普段の授業で主体的な学びができるよう取り組んでいることが分かった。

「主体的な学び」を取り入れた授業が教科指導において効果があるかについて質問したところ、「効果的であると思う」「やや効果的であると思う」が93%であり(図17)、ほとんどの教員が効果を感じている。具体的にどのような効果

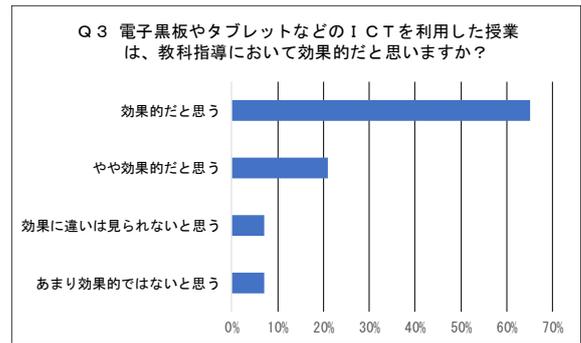


図15 ICTを利用した授業の効果 (%)

表1 ICTを利用した授業の具体的な効果

Q4. ICTを利用した授業を行うことで効果があったこと
<p>【①資料や情報の提示しやすさ】</p> <ul style="list-style-type: none"> 教科書に関連した映像や資料を即座に提示できる 動画や音楽を教材として活用できた 資料共有、特にこれまで共有が難しかった地形図は効果的 <p>【②知識や理解の促進】</p> <ul style="list-style-type: none"> 教科書や資料集の資料を電子黒板に提示して、線を引いたり・指し示したりしながら説明できる 地図や資料の提示や説明がしやすい。視覚的に記憶させることができ、電子ペンを使った説明も効果的である <p>【③調べ学習や協働学習の共有しやすさ】</p> <ul style="list-style-type: none"> 複数の資料をグループで読み取ることができる レポートの作成において、生徒同士の共有や編集がやり易く、相互補完ができる グループ討議の発表が見やすい 調べ学習がかなり有効。進度も早くなる <p>【④課題などの収集とデータ化】</p> <ul style="list-style-type: none"> 課題の配布・回収がしやすい 小テストの採点がすぐできるので、生徒の到達度を確かめられる レポートなどの保存もできるので、時間をおいても見られる <p>【⑤興味・関心の増加】</p> <ul style="list-style-type: none"> 生徒の興味・関心を引きやすい Classiの解説動画を見ることがあるが、多くの生徒が非常に集中して見ている

表2 ICTを利用した授業の具体的な問題点

Q5. ICTを利用した授業における問題点
<p>【①ネット環境、端末等の問題】</p> <ul style="list-style-type: none"> タブレットのスペックが悪すぎる 一斉に起動させると遅くなったりページの更新が重くなったりなど通信状態が悪くなる ネットがつながりにくいため、なかなか使えない(紙と併用) ネット環境・端末不具合等により問題なく利用できなかったことがない タブレットやWi-Fiの不調で準備してたことが実施できない 通信環境が安定しないため、実際に使うのが不安 黒板やホワイトボードに比べると電子黒板は見えにくいときがある 1人1台端末を活用するのは、十分なインターネット環境がないと難しい <p>【②教員・生徒双方のスキル不足】</p> <ul style="list-style-type: none"> 使用者のスキル不足(教員も生徒も) 生徒の情報格差でスピード感をつかみづらい <p>【③授業内容・授業づくりの問題】</p> <ul style="list-style-type: none"> 授業のうたてがたいへん。教科担任で差が出る 担当教員による授業内容が異なること

があったかについての自由記述で回答を求めたところ、「よく考えるようになる」「積極的に自分の意見を伝えるようになった」などの①学習意欲の向上と、「ペアワークを行うことで多面的に事象をとらえられるようになった」「歴史が現在の社会とつながっている実感ができる」などの②多面的・多角的な思考力の向上の2つの内容が数多く見られた(表3)。普段の授業の中に「主体的な学び」を取り入れることで、生徒の学習態度の変容や学習効果の向上を実感している教員が多くいることがうかがえた。

一方で「主体的な学び」の問題点については、「評価ができない」「評価規準が難しい」などの①評価の難しさと、「進度が遅くなる」「時間の制約」などの②学習進度の問題の2つの問題点が挙げられた(表4)。

表3 「主体的な学び」を取り入れた授業の具体的な効果

Q8. 「主体的な学び」を取り入れた授業を行うことで効果があったこと
<p>【①学習意欲の向上】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・よく考えるようになる、思考がアクティブになる ・生徒の意欲的な姿勢が見られた ・積極的に自分の意見を伝えるようになった ・生徒の積極性の向上 ・暗記科目であるという感覚を取り去ることができる <p>【②多面的・多角的な思考力の向上】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・多面的な方向から考える事ができている ・生徒が我事として考えられていたと思う ・功罪、二つの局面でペアワークを行うことで多面的に事象をとらえられるようになった ・生徒同士で会話をする機会が増え、興味関心が高まり教え合う雰囲気が出来つつある ・歴史が過去のものでなく、現在の社会とつながっていることが実感できる

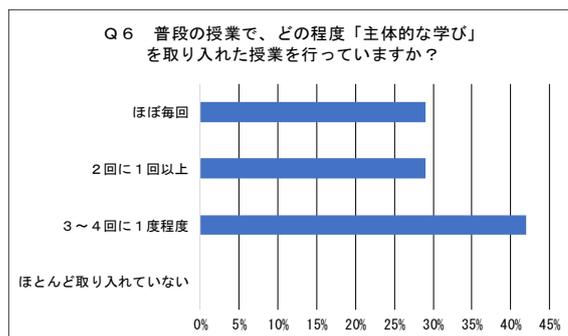


図16 「主体的な学び」を取り入れた授業の頻度 (%)

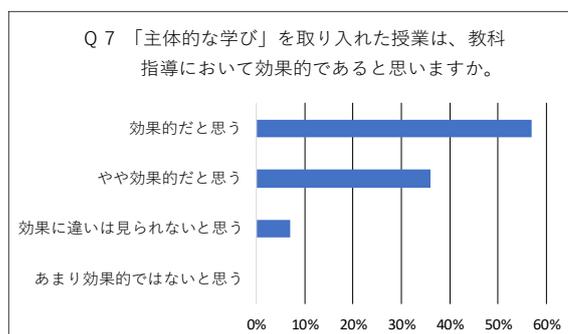


図17 「主体的な学び」を取り入れた授業の効果 (%)

表4 「主体的な学び」を取り入れた授業の具体的な問題点

Q9. 「主体的な学び」を取り入れた授業における問題点
<p>【①評価の難しさ】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・評価できない ・評価規準が難しい ・評価の客観性 <p>【②学習進度の問題】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・進度が遅くなる ・進度との両立がやや困難である ・時間的な制約 ・進度が遅くなるがメリットの大きさほどではない ・時間的制約がある ・知識的な部分の時間が削られてしまう点

(3) 学習評価について

学習評価についての質問では、特に課題が多いと思うことを1人につき3項目選択してもらった。その結果、①「主体的に学習に取り組む態度」の評価、②評価規準・評価方法の作成や見直し、③授業で使用する課題や教材等の作成の3項目の割合が特に多かった(図18)。

次に、学習評価を行うことで教科指導において効果があったことについて自由記述で回答を求めたところ、「評価規準を示すことで、モチベーションの向上が見られた」などの①意欲の向上と、「生徒を多面的にとらえることができる」などの②多面的な学習評価、「双方で、学習の振り返りにつながる」などの③学習の改善という3つの側面があった(表5)。

さらに、評価への課題を改善するために取り組んでいることや工夫していることについて自由記述で回答を求めたところ、「担当者間でのコミュニケーション」「既に観点別評価を実施している中学校の取組を参考にしている」などの①意見や情報の交換・共有と、「定期テストにおいて多様な問題形式をつくる」などの②教材や試験問題等の工夫の2つの取組が見られた(表6)。

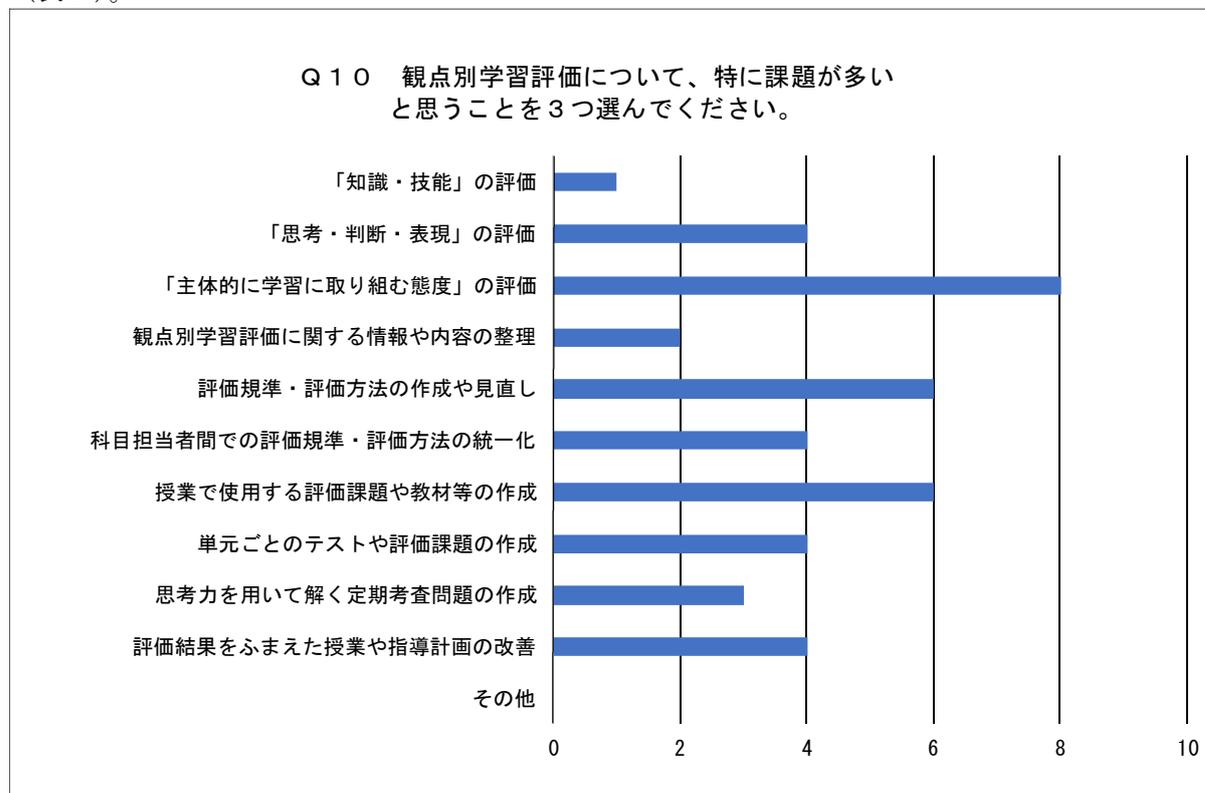


図18 学習評価についての課題(複数回答・人)

表5 学習評価についての具体的な効果

Q11. 学習評価を行うことで教科指導において効果があったこと
【①意欲の向上】 ・評価規準を示すことでモチベーションの向上が見られた ・生徒に評価の観点が見えやすくなり、授業の目的が明確となった
【②多面的な学習評価】 ・生徒を多方面からとらえることができる ・生徒の多面的な評価 ・思考力や判断力を問う問題を設定するようになる
【③学習の改善】 ・教員・生徒の双方で、学習の振り返りにつながる ・授業の改善 ・授業計画を細かく行うようになった

表6 課題を改善するための取組と工夫

Q12. 課題を改善するために取り組んでいることや工夫していること
【①意見や情報の交換・共有】 ・担当者間でのコミュニケーション ・同一教科の教員間での情報共有を密にする ・既に観点別評価を実施している中学校の取組を参考にしている
【②教材や試験問題等の工夫】 ・パフォーマンス課題を多くの種類させるなどの創意工夫 ・記述式の回答を増やす ・定期テストにおいて多様な問題形式をつくる ・提出物をこまめに回収し、理解度を見取る ・記録をこまめに残す ・常に生徒、保護者への説明責任を考え、作問、評価をしている

IV 研究の成果と今後の課題

アンケート結果によると、普段の授業においても電子黒板が多用され、主体的・対話的で深い学びを取り入れた授業が積極的に行われていることが認められた。また、ICTや「主体的な学び」を取り入れた効果として、生徒の学習意欲や、多面的・多角的な思考力の向上などを実感している教員の多いことがうかがえた。学習評価に関しても、生徒の意欲の向上や学習の改善など、教科指

導上の効果を実感し、学習評価の充実のために組織的に取り組まれていることが認められた。一方で、今後取り組むべき課題も明らかになってきた。ICTの活用に関しては、1人1台端末の利用頻度が少なく、学習評価に関しては、「主体的に学習に取り組む態度」の評価、評価規準・評価方法の作成や見直し、教材等の作成の3項目について、課題が多いと感じる教員が特に多かった。

地理歴史科は社会的事象や社会に見られるさまざまな課題を数多く取り扱う教科である。教室内はもちろん、教室外でも活用でき、個々の学びを集約、共有しやすい1人1台端末の活用は、地理歴史科の学習活動において今後ますます重要になると思われる。また、学習評価の課題を改善するには、評価方法や評価規準、そして学習評価を見据えた教材の共有や蓄積が不可欠である。今回紹介した1人1台端末の活用事例や、学習評価を見据えた教材づくり、ICTを活用した評価資料の効率的な回収などの事例を参考にしながら、授業改善や評価方法の工夫などを行っていくことが有効である。校内における取組だけでなく、研修の機会やICTなどを活用して、他校の教員と実践事例の共有を積極的に行い、共有された事例を各校で実践することによって、授業改善や学習評価の充実を図ることが重要な課題といえる。

V おわりに

学習指導要領で示された主体的・対話的で深い学びの実現や学習評価の充実に向けた取組が、各校で積極的に行われている。しかし、校内の取組だけでは限界があり、教員1人当たりの量的・時間的・精神的負担も大きくなる。他校とも連携し実践事例などの共有を進めることが、課題の改善や負担の軽減にもつながると考えられる。今後も研修受講者や県内外の学校の実践事例を積極的に蓄積し、研修や学校訪問の機会、さらにはICTを活用した情報共有などを通して、学校現場の授業改善や学習評価の充実の一助となるような取組を進めていきたい。

参考文献

- ・文部科学省『高等学校学習指導要領（平成30年告示）』、2019年
- ・文部科学省『高等学校学習指導要領（平成30年告示）解説 地理歴史編』、2019年
- ・国立教育政策研究所教育課程研究センター『「指導と評価の一体化」のための学習評価に関する参考資料（高等学校地理歴史）』、2021年
- ・国立教育政策研究所教育課程研究センター『学習評価の在り方ハンドブック』、2019年

学校管理職養成研修モデルとしての 主幹教諭研修プログラムの構築をめざして

－ P D C A サイクルを機能させた研修プログラム検討を通して－

教職員研修課 上原 祥子 川村 誠司
田宮 亘司 横井 雅子
折野 泉

要 旨

県教育委員会とNITS・四国地域教職アライアンス鳴門教育大学センター（以下、アライアンスセンター）が連携し、教育施策として令和2年度より実施している「School Leader Management Project」の一環である主幹教諭研修について、P D C A サイクルを機能させながら決定してきたプログラムの内容の経緯を明確にし、受講者のアンケートや課題レポート等による記述内容を考察することで、受講者が学校管理職としての視点を獲得したり、意識を高めたりする研修プログラムの構築につながっていることが確認できた。

キーワード：School Leader Management Project、学校管理職養成研修モデル、
主幹教諭研修、P D C A サイクル

I はじめに

教員の大量退職、大量採用の時期が到来し、それに伴い、管理職候補の中堅教員の少なさ、経験の少ない若手教員の採用数の増加と、不均衡な教員年齢構成が顕著となっている。このことは、本県でも例外ではなく、特に義務教育において喫緊の課題である。

そこで、県教育委員会では、教員の大量退職時代を見据えた次世代のスクールリーダーを計画的に養成し、学校組織の活性化を図る目的で、令和元年度に「School Leader Management Project」を起ち上げた（図1）。

また、独立行政法人教職員支援機構（以下、NITS）では、教職大学院等を有する大学と構築してきたネットワークをさらに推進し、教員研修の高度化、体系化、組織化の実現にいっそう寄与することを目的として、地域における都道府県と大学の連携・協働の拠点となる地域センターを設置した。四国地域においても、教員

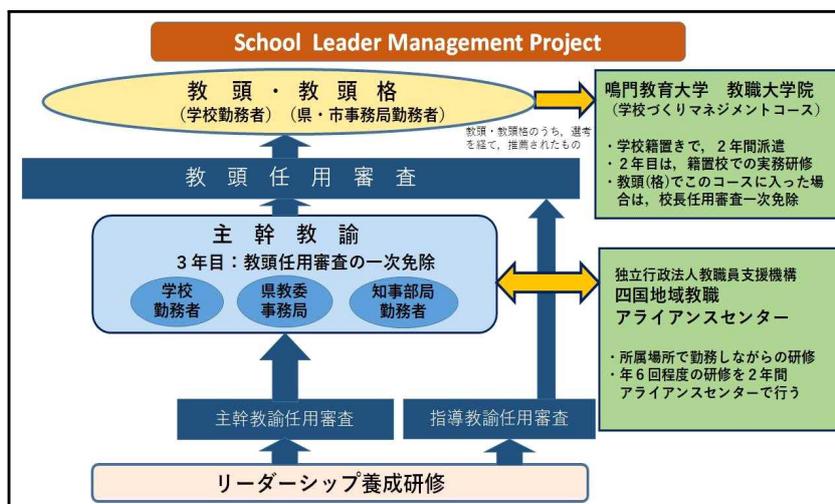


図1 School Leader Management Project

養成大学である、鳴門教育大学、香川大学、愛媛大学にセンターを設置し、さらには、3大学の連携による教員研修の高度化をめざした組織を「四国地域教職アライアンス」とし、その事務局を鳴門教育大学に設置した。そして、令和2年度より「School Leader Management Project」の一環である主幹教諭研修を、県教育委員会とNITS・アライアンスセンターが連携し、教育施策として開始した。

本研究では、主幹教諭研修のプログラム内容について、研修担当者が継続したP D C Aサイクルを機能させながら決定してきた経緯を明確にし、受講後アンケートや課題レポート等による記述内容の考察から、受講者が2年間を通して育成指標における資質・能力を身に付けていくことに加え、学校管理職としての視点を獲得できるプログラムの在り方について検討したい。

II 研究仮説

主幹教諭研修において、受講後アンケートや課題レポートの記述内容について考察を行い、それらを踏まえ、研修担当者がプログラムの内容を継続したP D C Aサイクルを機能させながら決定していくことで、よりよい管理職養成研修モデルの構築を実現していくことができるであろう。

III 研究の実際

1 主幹教諭研修の概要について

主幹教諭研修は、2年間全12回という長期にわたるプログラムである。受講終了時には受講者に修了証を授与し、これをもって、教頭任用審査の1次審査を免除するインセンティブを与える研修となっている。このプログラムを通して、受講者が「とくしま教員育成指標」の各校種・職種の教諭用の指標における「第3ステージ（熟達期）」の資質・能力を身に付けることに加え、管理職用の指標における「教頭」の「素養」「学校マネジメント力」に関する資質・能力を意識し、身に付けることができるよう構成されている。

本研修プログラムの全体的構造の特徴は、「長期間にわたる研修である」、「職場での職務遂行に合わせ、様々な教育課題や職場等での課題を自分事として捉えながら、繰り返し研修を受講し実践するという、絶えず『省察』していくサイクルを回しながら成長していくことができる」ところにある^{*1}。このプログラムは、学校管理職登用前である主幹教諭に対する管理職養成研修モデルをめざしている。

研修プログラム内容の詳細については、鳴門教育大学センター（特命教授1名と特任教授2名）と県教育委員会担当者（教職員課統括管理主事と管理主事、総合教育センター教職員研修課指導主事1名（令和5年度より2名））、また、School Leader Management Projectにより、教頭格で県教育委員会から鳴門教育大学教職大学院に派遣された4名の大学院生が関わり、研修ごとに事前打合せ会を実施し、絶えずP D C Aサイクルを機能させることで決定している。さらに、令和4年度より、大学と県教育委員会に加え、学校現場との協働体制をより強化するために、現職校長に依頼し、顧問校長（令和4年度2名 令和5年度4名）として位置付けた。年間を通して研修ごとの事前打合せ会に加え、10月以降には、次年度のプログラム立案に向けた運営委員会を実施し、研修の成果と課題を踏まえ、次年度のプログラム内容について協議を行い、決定している。1年間を通じて、20回程度の打合せ会や運営委員会を実施し、研修プログラム内容や実施形態等について協議し、P D C Aサイクルにより研修を動態化させることで、

よりよい管理職養成研修モデルを検討しながら進めている。

令和2年度より、小・中学校において、本プログラムの対象となる主幹教諭の任用が開始され、令和5年度より、小・中学校に加え、高等学校・特別支援学校においても任用が開始された。令和2年度任用の1期生から令和5年度任用の4期生までの受講者の校種別及び教職経験年数別の人数は表1のとおりである。受講者の平均年齢は、40代前半であり、受講者の中には、経験年数10年未満、30代前半という若手も含まれている。なお、機関等勤務者とは、県教育委員会、県知事部局、市町村教育委員会勤務者を含んでいる。

表1 主幹教諭研修 受講者の校種別及び教職経験年数別の人数（単位＝人）

【令和2年度任用（1期生）】

	～10年	11～16年	17～25年	26年～	計
小学校	3	3			6
中学校	1	4	2	1	8
機関等勤務者		2	2		4
計	4	9	4	1	18

【令和3年度任用（2期生）】

	～10年	11～16年	17～25年	26年～	計
小学校	2	4	2		8
中学校			2		2
機関等勤務者	1		1		2
計	3	4	5		12

【令和4年度任用（3期生）】

	～10年	11～16年	17～25年	26年～	計
小学校	1	4			5
中学校	1	2			3
機関等勤務者		4	3		7
計	4	10	3		15

【令和5年度任用（4期生）】

	～10年	11～16年	17～25年	26年～	計
小学校	1	2	1		4
中学校		6	1		7
高等学校		1	2		3
特別支援学校			3	1	4
機関等勤務者		8	5		13
計	1	17	12	1	31

2 総合教育センター指導主事の役割

令和2年度より、教職員研修課の指導主事1名がアライアンスコーディネーターとして主幹教諭研修に関わっている。令和5年度からは、県立学校における任用が開始されたため、2名で担当している。大学と県教育委員会の協働体制を図るため、指導主事は、週2日程度、アライアンスセンターで勤務を行う形態をとっている。アライアンスコーディネーターの業務は、主に次のとおりである。

- ・大学と県教育委員会との連絡調整
- ・「教育法規」研修動画の作成
- ・実施要項の作成、受講者・関係者への送付
- ・運営計画の立案と研修当日の運営
- ・講師との打合せ
- ・事前事後課題の回収と確認、講師への送付
- ・研修後の受講者アンケート集計
- ・研修動画の編集及び研修資料、研修動画の主幹教諭研修ホームページへの掲載

3 プログラム内容検討の経緯について

(1) 令和2年度・3年度のプログラムの具体的な内容について

研修開始の令和2年度は、次の内容を主な方向性として、研修プログラムや研修の流れ

(図2)、1日の研修スケジュール(表2)を位置付けた。なお、実際の研修プログラムについては、参考資料として他の年度のプログラムとともに、最終頁に示す。

【令和2年度 主な方向性】

- 研修内容は、「とくしま教員育成指標」の管理職用の指標における「教頭」に基づいて精選された管理職としての必要なコンテンツを位置付ける。
- リーガルマインドの涵養を目的とし、「教育法規」に関する研修を毎回の研修に位置付ける。
- NITSオンライン講座「校内研修シリーズ」を事前学習として活用し、動画の視聴と、その内容に基づく自身の職場の現状と主幹教諭として焦点化して取り組みたいことについての事前レポートを作成する。
- アライアンスセンターにおいて「未来の教室」での学びを体現する。

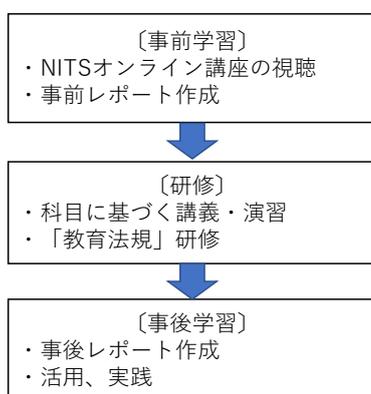


図2 研修の流れ

表2 研修のスケジュール

時間	内容
9:00～ 9:05	開会、諸連絡
9:05～ 9:50	前回研修の振り返り・グループ協議
9:50～10:00	休憩
10:00～12:00	講義・演習①
12:00～13:00	昼食
13:00～14:50	講義・演習②
14:50～15:00	休憩
15:00～15:30	教育法規研修
15:30～15:50	レポート作成
15:50～16:00	諸連絡、アンケート記入、閉会

実際には、コロナ禍の影響を受け、オンラインによる実施やプログラム、研修内容を繰り返しながらの実施となった。毎回の研修後に実施した全てのアンケート項目の平均は、受講者が「大いに役立つ」若しくは「概ね役立つ」、「大変良かった」若しくは「概ね良かった」との回答が99.8%となっており、研修の有効性は確認できた。また、アンケート記述内容からも、受講者の満足度が高いこともうかがえた。一方で、担当者による打合せ会において、受講者の課題レポートを検討する中で、「管理職マインドが不足している」「受講者一人一人、個の現状把握が十分にできていない」といった課題が挙がり、年度途中ではあったが、研修プログラムの修正を行い、上司へのインタビュー(めざす管理職像)、現職校長による講義を実施し、「管理職に学ぶ」というプログラムを追加したり、12月に受講者へ個別ヒアリングを実施したりした。また、受講者アンケートの「異校種での交流が少ない」という意見について、グループ編成を次年度の検討事項とした。

令和3年度プログラムについては、研修の流れや研修スケジュールは基本的に令和2年度を踏襲した。その上で、検討会や運営委員会での協議内容を踏まえ、次の内容を主な変更点として、プログラムを立案し、研修を実施した。

【令和3年度 主な変更点】

- 管理職マインド獲得のため、「管理職から学ぶ」の研修内容を継続し、さらに上司へのインタビュー内容を全体で共有するなど、研修内容を発展させる。
- 受講者一人一人の状況を把握するため、個別ヒアリングを年2回とし、プログラム内容に明確に位置付ける。

- 研修での学びを自身の実践につなげるため、令和2年度任用者は閉講式において、成果発表を実施する。令和3年度任用者については、成果発表会を2年次の第6回へと位置付けるよう、任用2年目のプログラム内容を変更する。
- グループ編成について、異校種との交流を考慮し、柔軟な運用を図る。

令和3年度も、コロナ禍の影響を受け、全体の半数のプログラムがオンラインでの研修となった。毎回の研修後に実施した全てのアンケート項目の平均は、受講者が「大いに役立つ」若しくは「概ね役立つ」、「大変良かった」若しくは「概ね良かった」との回答が令和2年度プログラム同様に99.8%となっており、研修の有効性は確認できた。また、アンケート記述内容からも、受講者の満足度が高いこともうかがえた。一方で、担当者による打合せ会では、1期生の修了に伴い、研修成果を検討する必要があることや、学校現場と協働で管理職の養成を行う体制づくりの必要性が課題として挙げられたことから、修了時に令和2年度任用者が所属する学校等の管理職と、受講者本人への成果の聞き取りを実施した。また、受講者アンケートからは、「受講者同士がもっと活発に話すことができればよかった」との感想があり、グループ協議の在り方（時間や内容等）についても、次年度の検討課題として挙げられた。

(2) 令和4年度・5年度プログラムについて

1期生の修了に伴い、次のような内容を主な変更点として、年間プログラムの内容や研修の流れ（図3）、1日の研修スケジュール（表3）について、大幅な変更を行った。特に、研修プログラムをコンテンツベースからコンピテンシーベースに変更した点が肝要である。

【令和4年度 主な変更点】

- 令和3年度の成果や課題を踏まえて講義内容を再検討し、講義を中心とした知識や技能の習得のコンテンツベースの研修から、グループ協議やレポート作成等を通して、事前学習や講義から得た知識や技能を実際にどのように活用していくかというコンピテンシーベースの研修に移行する。
- 鳴門教育大学と県教育委員会に加え、学校との協働体制を構築するため、現職校長を顧問校長として位置付け、研修についての助言をもらう。
- 管理職マインド獲得のため、「先輩管理職から学ぶ」を学校現場でのフィールドワークとして位置付ける。
- グループ協議の活性化と時間の担保を行うため、グループ協議内容（新聞記事の活用）や形態（ブレインストーミングの導入）の工夫や、教育法規研修をオンデマンドによる事前学習として位置付ける。



図3 研修の流れ

表3 研修のスケジュール

時間	内容
9:00～9:05	開会、諸連絡
9:05～9:50	前回研修の振り返り・グループ協議
9:50～10:00	休憩
10:00～12:00	講義・演習①
12:00～13:00	昼食
13:00～14:50	講義・演習②
14:50～15:00	休憩
15:10～15:50	グループ協議
15:50～16:00	諸連絡、アンケート記入、閉会

令和4年度は、1回を除き、参集で予定通りのプログラム内容で実施することができた。研修内容等について、顧問校長からの助言を反映し、学校現場と協働で管理職の養成を行う体制づくりが整った。特に、学校におけるフィールドワークは、顧問校長からの研修内容や日程についての提案によって実現した。また、グループ編成や協議内容の工夫、グループ協議の十分な時間の確保、さらには1年次・2年次合同研修の実施等により、主幹教諭相互の交流の活性化が図られた。毎回の研修後に実施した全てのアンケート項目の平均は、受講者が「大いに役立つ」若しくは「概ね役立つ」、「大変良かった」若しくは「概ね良かった」との回答が96.5%となっており、研修の有効性は確認できた。一方で、学校管理職のマインドを獲得することを目的としてフィールドワークを設定したが、受講者の研修の様子や事後レポートの内容が、具体的な業務内容の細部に着目したものとなっており、研修目的を受講者に十分に共有できていなかったことが明らかとなった。担当者による打合せ会では、学校フィールドワークの在り方を再検討する必要があることが挙げられた。また、講義内容やグループ協議の持ち方についても再検討を重ね、よりよい研修プログラムを構築していく必要があることが確認された。

令和5年度プログラムについては、コンテンツベースからのさらなる脱却をめざし、また、高等学校・特別支援学校の任用開始に伴い、講義内容の再構築を行い実施している。次のような内容を主な変更点として、年間プログラムの内容や研修の流れ（図4）、1日の研修スケジュール（表4）を位置付けた。

- 【令和5年度 主な変更点】**
- 「令和の日本型学校教育」において求められているファシリテーションの能力の育成を図る。
 - マネジメント力や人材育成力等について、さらに幅広い視点から考えるため、学校フィールドワークに加え、企業フィールドワークを位置付ける。
 - 学校フィールドワークの充実を図るため、事前学習として研修プログラムに現職校長によるパネルディスカッションの実施と、校種選択制のフィールドワークを実施する。
 - 協議内容や形態の工夫、時間の拡張によりさらなるグループ協議の充実を図る。

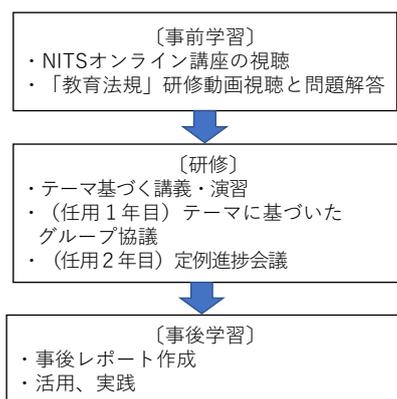


図4 研修の流れ

表4 研修のスケジュール

時間	内容
9:00～ 9:05	開会、諸連絡
9:05～ 9:30	前回研修の振り返り・グループ協議
9:30～12:00	講義・演習①
12:00～13:00	昼食
13:00～14:30	講義・演習②
14:30～14:40	休憩
14:40～15:50	グループ協議
15:50～16:00	諸連絡、振り返り、閉会

4 研修プログラム検討についての考察

1期生の修了に伴い、大幅にプログラム内容の見直しを図った令和4年度について、また令和4年度の方角性を基本とし変更を加えた令和5年度の研修プログラム検討について、令和4年度

任用（3期生）の受講後アンケートと課題レポート、打合せ会の議事録を中心に、アライアンスコーディネーターの関わりから考察する。

(1) コンテンツベースからコンピテンシーベースへの移行

コンテンツとコンピテンシーは相反するものではないため、コンピテンシーの視点から令和3年度のプログラム内容について、再整理を実施した。このことにより、受講後課題レポートに見られるように、何について学んだかということに留まらず、研修から得た知識や学びを論理的に組み合わせ、自分事として捉え直しを行い意見を述べたり、どのように取り組んでいくべきかを明確にイメージできたりしている。また、受講後アンケートや課題レポートを考察する中で、コンテンツとコンピテンシーを繋ぐ思考を、他の主幹教諭や講師、School Leader Management Projectにより派遣された4名の大学院生との協議や対話から得ることで、課題解決や新しい考えの創造、管理職としての視点の獲得に繋がることが確認できた。コンピテンシーベースへの移行は、後述の(4)グループ協議の活性化と相互作用することが推察できた。

〔受講後課題レポート（任用2年目 第5回）より（抜粋）〕

- ・ 今回の研修での学びを生かし、①自分自身の物事の見方や考え方の傾向に気を付け、「なぜ」の意識をもって物事を考え、判断すること②何事も前向きに考えることで、学びや成長につなげていくこと③情報収集のアンテナを高くし、事例から知見を取り入れる意識をもつことの3点を意識し、管理職とはどんな意識で、どうあるべきか、という意識を高めていきたい。それが、現場に戻ったときに管理職として働くときの基盤になると考える。
- ・ 管理職としての最善の「決定」を行っていくためには、「知見を取り入れる」「平素からの取組」「ダメージコントロール」への意識が欠かせない。今後、管理職をめざす立場として、経験知だけでなく過去の好事例などから導き出された知見を積極的に学んでいく必要性を感じている。様々な事例に対しての対応と結果について知識を蓄えるとともに、自分が管理職ならどのような対応をとるのかというシミュレーションをするようにしたい。主幹教諭の立場である今から、いかなる時も最善の「決定」を行っていくような管理職をめざして準備していきたい。
- ・ 2年間学ばせていただいた貴重な時間で「何で」「どうして」とよく考える習慣が身に付いた。校務の見直しを行う際、大変役に立った。これまで、教えていただいた内容は、教育の喫緊の課題とつながっているものばかりだった。もう一度整理し直して、学校経営ができる力を身に付けられるよう日々邁進したい。
- ・ 「問題解決のための力量形成」として、次の3つのことを意識したい。①客観的、俯瞰的かつ論理的な思考をする。②学校全体（児童・保護者・地域・教職員）への事象を自分事として捉えられるようにする。③起こっている事象（事案）に対して冷静に問題点を捉え、今後取るべき方策を予測したり判断したりする習慣を身に付ける。学校現場のあらゆる問題は、解決方法をしっかりと踏まえて計画し、効果のある行動をとることが大切である。一度で即時に解決することが難しい問題もあるが、実践し続けることで問題解決の精度を上げ、問題解決能力を養いたい。

(2) 鳴門教育大学・県教育委員会・学校との協働体制の構築

学校現場との協働体制を構築するために、令和4年度より2名、令和5年度より4名の現職校長を本研修の顧問校長として位置付けた。顧問校長には、可能な限り研修への参加を依頼し、研修内容や受講者の様子について、研修担当に対して助言をもらった。次年度に向けての運営委員会においても、学校現場や主幹教諭の状況、管理職養成という観点から、プログラムの内

容や研修形態等について具体的な助言をもらった。このことは、これからの管理職にとってどのような資質・能力が必要であるか、管理職の視点としてどのようなことが求められるか等、よりよい研修プログラム構築の方向性を示すこととなった。第1回運営委員会（令和5年11月29日実施）での助言内容は、次のとおりであった。

- ・管理職として、学級経営力の醸成は大切であり、学級担任時代からの素養が必要になる。
- ・学校現場で勤務している主幹教諭と事務局で勤務している主幹教諭では、それぞれの立場で研修の受け取り方が変わってくる。フィールドワークを実施し、感じたこととして、学校現場で研修をすることは、今後も必要である。
- ・具体的に教頭としてのフィールドワークや教頭業務のシミュレーションができる研修があればよいと思う。また、自校の主幹教諭においては、自校でそうさせていきたい。
- ・これからの管理職に必要な力について、再考する必要がある。
- ・今後、様々な場面で、根拠が必要になってくると思う。しかし、「根拠をもって対応する」というところのトレーニングができていないと感じる。
- ・これまで以上に対話の能力が必要になってくる。
- ・受講者のニーズに応えられるよう、自分でテーマを選び受講できるような選択研修を位置付けてもよいのではないか。

また、学校との協働体制を強化するために、主幹教諭配置校で、3期生の受講者において、2年間を通して関わっている学校長3名にヒアリングを実施した（令和5年8月）。

ヒアリング項目は次の3点である。

項目1	貴校主幹教諭が、主幹教諭研修で学んだことを活用し、主幹教諭として学校や教職員（子供）、地域等とどのように関わり、またそれによる学校や教職員（子供）、地域の変容はどのようなものであったか。
項目2	任用1年目から任用2年目において、貴校主幹教諭の意識や行動の変容はどのようなものであったか。
項目3	学校長として、主幹教諭若しくは主幹教諭研修に、今後、期待することはどのようなことか。

ヒアリングを実施し、学校長が主幹教諭に信頼を寄せていること、主として若手の人材育成や研修企画、運営に関わらせ、学校組織の中核として主幹教諭を位置付けていることが確認できた。また、主幹教諭研修や日々の実践を通じた主幹教諭の意識や行動の変容が、他の教職員により影響を与えていることも確認できた。ヒアリングに対する学校長の回答の抜粋を表5に示す。

表5 主幹教諭配置校の学校長へのヒアリング内容（抜粋）

	A主幹教諭	B主幹教諭	C主幹教諭
項目1	<ul style="list-style-type: none"> ・本人の強みであるコミュニケーションを軸とした調整力を生かし、学年間の調整や学校の総合的な調整に努めている。そのことが、職員の安心感につながっている。 ・研修における主幹教諭同士の情報共有が役に立っている。 ・主幹教諭の職員や子供への関わりによって、若手教員もそれをモデルにしながら変わってきている。主幹教 	<ul style="list-style-type: none"> ・学校長の方針を主幹教諭がモデルを見せながら、伝えたり助言したりしている。 ・校内研修でも主幹教諭が積極的に意見を発言することで、若手教員も積極的に意見を発言するようになってきた。 	<ul style="list-style-type: none"> ・一担任の目線ではなく、主幹教諭として学年全体、学校全体で共通理解を図り、管理職への報告や確認、各学年団や若手教員へのアドバイスを積極的に行っている。 ・学校運営協議会やPTAの会にも毎回参加し、地域の意見を聞くとともに、学校の実情を伝え、互いに協力できる体制を構築して

	<p>論が学校組織のキーパーソンとなっている。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職員会の在り方も主幹教諭をモデルとして、変わってきている。そのことが、結果的に働き方改革につながっている。 		<p>いる。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・主幹教諭の関わりにより、若手教員の生徒対応はよくなってきている。また、生徒指導上において、養護教諭との連携もしながら、若手教員にアドバイスをしている。 ・校長に対しての意見具申も行っている。
項目 2	<ul style="list-style-type: none"> ・全体を俯瞰して見ているということは1年目からできていた。 ・前年踏襲という視点ではなく、新しい課題にチャレンジしている。変更する場合は、隘路があるが「こうだからできない」ではなく、「こうすることでできるのではないか」という前向きな視点を意識している。 ・調整力を発揮し、早めに学年主任や担当に相談をしている。特に、主任であるミドルリーダーにきちんと確認を取ることで、若手教員が動けるようになってきている。 ・教頭業務の一部を担っており、PTAとの関わりも意識してやっている。そのことが教頭の業務改善につながり、業務の質の向上にもつながっている。 	<ul style="list-style-type: none"> ・若手に助言をする場面が多くなっている。 ・本年度は6年生の主任としても、初任の教員を気にかけて、また、学校の柱となって模範を示している。 ・本人の希望により、メンター制度にもオブザーバーとして入り、若手教員への助言をしている。どんどん人を巻き込んでいかなければならないという意識があり、変容させたい若手教員を決めて関わっている。 	<ul style="list-style-type: none"> ・管理職をめざして主幹教諭の任用審査を受審したため、意識はもともと高い。 ・保護者や地域への関わりも丁寧で責任をもって当たれているので、保護者からの信頼も厚い。 ・1年目から学校全体のことを考え、学校運営に関わる視点は身に付いている。
項目 3	<ul style="list-style-type: none"> ・管理職に対して、意見具申が大切である。研修の中でそういった部分の意欲付けが必要になってくるのではないか。 ・働き方改革をどう実りのあるものにしていくかについても、情報交換も含めて研修の中に位置付けられてもよいのではないか。 	<ul style="list-style-type: none"> ・企業へのフィールドワークが大変良かった。今後もそのような研修があるとよい。 ・主幹教諭には、校内で次のリーダーとなる人を校長に意見具申してもらえたらと思う。 	<ul style="list-style-type: none"> ・積極的な学校運営を行う意欲やリーダーの取組によって学校全体が変わると感じる事ができる研修を期待する。

顧問校長の助言や主幹教諭配置校の学校長へのヒアリングを通して、よりよい管理職養成研修モデル構築に向けて、学校現場との協働体制の構築は重要であり、なお一層協働を図っていく必要があると考える。

(3) 学校・企業でのフィールドワークの位置付け

令和4年度から学校でのフィールドワーク、令和5年度から企業でのフィールドワークを研修プログラムに位置付けた。学校フィールドワークでは、顧問校長にフィールドワークのプランニングを依頼し、運営面でも研修担当に助言をもらった。フィールドワークの事前学習として、顧問校長によるパネルディスカッションを実施し、学校長の学校経営理念や思いを語っていただいた。このことにより、研修目的が受講者にとって明確となり、単に学校の取組やその手法を学ぶだけでなく、その根幹となる学校長の学校経営理念や組織づくり力、人材育成力等を子供や教職員の姿から学んだり考えたりすることができた研修となった。また、フィールドワークに対して自身のテーマをもち、実際の学校現場で学校長の姿を見ることで、自身のめざす管理職像について具体的にイメージを抱くことができた。

[受講後アンケートより (抜粋)] (令和5年度任用者回答)

・校長先生の理念がしっかりと組織に反映されている姿を見る事ができた。フィールドワー

クによる学びの意義は大きいと感じた。

- ・校長先生がしっかりと組織の構成員の特性などを理解して、適材適所に人を配置していることが分かった。また、意思統一を図るために情報発信をきめ細かくされており、働きやすく、やりがいのある組織だと感じた。
- ・校長先生の講義の中で、若手教員の育成をするに当たって、「育てるんじゃない、育つんだ」という言葉が大変印象に残っている。エージェンシーという考え方をもとに、メンターチームをプロジェクトリーディングチームとして、先生方が前向きに取り組んでいる姿が勉強になった。
- ・現場に出ることは、講義とは違う学びがあった。子供や教職員の姿を見て、やはり実践の現場を見ることが、自分の学校での在り方をイメージしやすく、自分でもこうしてみたい、こうなりたいという姿を見付けることができた。

また、令和5年度より位置付けた企業へのフィールドワークは、受講者が管理職としての視点を企業のリーダーからも獲得することをねらいとした。

[受講後アンケートより（抜粋）]

- ・前回の研修でのホワイトボードミーティング®では、進捗会議により個人の目標が学校経営方針の実現につながっていることを実感するだけでなく、良好な人間関係づくりにも有効であることを学んだ。今回は、それを実際に組織として生かしている企業の取組を見るだけでなく、もっと細かなしかけについて知ることができた。今回の学びをそのまま学校現場に取り入れることは難しいが、先生方の負担や実務との関わりを十分に検討し、ホワイトボードミーティング®のような機会を取り入れていきたい。良好な人間関係づくりが、良好な教育実践につながると思うので、何とか形にして実践していきたい。
- ・朝礼見学をした時に、事前の社長講話の内容がよく分かった。社員の方への愛情が社員一人一人の意識となり、皆が同じ方向を向いて話し合っている姿に驚いた。「人を育てる」ことを見せていただいた。
- ・フィロソフィー朝会について、社員同士のコミュニケーションが活発で、幸福度に関わるチームワークや業績に関わる生産性の向上に影響があることを実感した。周りを巻き込みながら続ける真摯な取組が、組織全体の文化に繋がることを学んだ。

受講後アンケートから、フィールドワークの実施は、管理職としての視点を獲得するため有効であることが確認できた。研修の目的や受講者の課題意識の醸成等、事前学習と合わせてどのようなねらいをもち研修を実施するかが大切である。また、フィールドワークの位置付けは、（1）コンテンツベースからコンピテンシーベースへの移行と（2）鳴門教育大学・県教育委員会・学校との協働体制の構築とも関連すると考える。

（4）グループ協議の活性化

令和3年度まで、各回の研修スケジュールに位置付けていた教育法規研修をオンデマンドによる事前学習として位置付けたことにより、グループ協議を令和4年度は40分間、令和5年度は70分間に時間を拡張して実施した。また、グループ協議の持ち方についても、令和4年度はブレインストーミング、令和5年度はホワイトボードミーティング®の手法を用いた。そして、協議テーマも、学校現場に留まらず新聞記事を活用し、社会情勢や未来に向けて学校教育の在り方を議論したり、学校現場における課題解決に向けて協議をしたり、様々な視点や形態によりグループ協議の活性化が図られた。このことにより、受講後アンケートに見られるように、自身の知見を広げることに加え、管理職の視点から事象を捉えたり、考えたりすることにつながっていくことが確認できた。

[受講後アンケートより（抜粋）]

- ・グループ協議で同じ主幹教諭の立場で話し合いができることは、有意義な時間であった。今の自分の考えではなく、「教頭」としての立場やものの見方、また「校長」の立場としてはどうか、そのような視点から考えていかなければいけないと感じた。
- ・対話をするのが楽しい。日々の業務に追われて、様々なことを大雑把にしか捉えられていなかったり、深く考えることができていなかったりしたが、このような研修の機会では、じっくり考えることができ、他の人とコミュニケーションをとることで、自分の知見が広がることを実感することができた。
- ・どのように対処すべきか、管理職としての立場で考えることで、学校としての対応力にも繋がると思った。学校の管理者として、社会情勢に対応できるよう、これからも社会情勢や教育問題など、幅広い分野での興味・関心を持ち続けていきたい。
- ・ただ与えられた課題をこなすのではなく、そもそも何を考えなければいけないか、なぜ考えなければいけないか、意図を考えることの重要性に気付かされた。
- ・同じ課題について意見交換をすることで、学校現場での実践意欲につながった。課題解決に向けて前向きに取り組んでいこうと思った。

IV 研究の成果と課題、令和6年度プログラム構築に向けて

1 研究の成果と課題

(1) 成果

- ・PDCAサイクルを機能させながら研修プログラムを決定してきたことで、成果や課題が明確になり、最適解を求めた研修内容となった。
- ・受講者が管理職としての視点を獲得したり、意識を高めたりする研修プログラムであることが確認でき、よりよい管理職養成研修モデルについて考察することができた。

(2) 課題

- ・打合せ会では、研修プログラムや研修形態等について協議や検討を重ねてきたが、よりよい管理職モデルの構築のために、研修における受講者個人の変容をいっそう丁寧に見取る必要がある。
- ・受講者のニーズに合った研修プログラムにするため、受講者自身が研修をデザインできる柔軟なプログラムの位置付けを検討する必要がある。

2 令和6年度プログラム構築に向けて

- ・「とくしま教員育成指標」に基づいて、1年目と2年目のプログラム内容のねらいを明確にする。
- ・個人の資質・能力の育成にいっそう力点を置く。
- ・受講者のニーズに合わせ、セルフデザインの研修プログラムを位置付ける。
- ・学校現場との協働体制を強化し、OJTを実施する中で受講者の管理職としての視点や資質・能力の育成を図る。

V 修了生へのアンケートについて

令和2年度、令和3年度任用の主幹教諭研修を修了した29名を対象として、主幹教諭研修に関するアンケートを実施した。修了生が本研修を通して、自身がどのような変容を感じたか、現在の業務でどのように役立っているかということは、研修プログラムの検討において、重要な判断資料に

なる。なお、修了生の令和5年度の勤務状況は表6のとおりとなっている。

表6 主幹教諭修了生 令和5年度 勤務状況の人数（単位＝人）

	主幹教諭	教頭	機関等勤務者	計
小学校	6	5	6	17
中学校	3	3	6	12
計	9	8	12	29

アンケート項目は次の3点である。

項目1	2年間の主幹教諭研修において、印象に残っている講座や講義内容、演習等について
項目2	2年間の主幹教諭研修を通して、自身の見方や考え方の変容について
項目3	2年間の主幹教諭研修で学んだり考えたりした内容が、今の業務に役立っていると 感じる内容や場面について

各項目とも、自由記述による複数回答である。項目1について、回答が多数であった5つの講座・講義内容・演習とその理由を表7に、項目2について、主な回答を表8に、項目3について、回答者の記述内容をカテゴリー別に整理したものを表9に示す。

表7 アンケート項目1の回答について（抜粋）

印象に残った講座・講義内容・演習	理 由
先輩管理職・現場校長に学ぶ	<ul style="list-style-type: none"> 管理職、校長として、教頭としての心構えはもちろん、教職に従事するものとしての生き方を学んだ。 「人を育てる学校経営～“学校づくりは人づくり” 子供も教師も輝くために～」のお話をお伺いしたことで、判断力、覚悟、対応力について考えることができた。また、自分がどのような管理職になるのか立場を意識できた。 自校の管理職にインタビューを行う課題を通して、自分のめざしたい管理職像が見えてきた。これを機に、管理職への見方が変わった。
学校のリーダーシップ	<ul style="list-style-type: none"> リーダーとして、自分の求める像を言葉で具現化することで道標ができたように感じられた。 自分自身の意識改革が大きく進み、管理職になった際に「こんなことをやりたい、やらなければいけない」ということを理解できた。 リーダーシップに係る研修で、自身や仲間と考えたことやそれぞれが大切にしていることの共有ができ、新たな知見も得ることができた。
成果発表会	<ul style="list-style-type: none"> 勤務校では主幹教諭は自分一人のため、他の主幹教諭がどのような取組をしているか分からないため、様々な取組を知ることができて大変勉強になった。 2年間で学んだことや、考え方が変わったことなどをアウトプットすることで、他の受講者と共有でき、また自分自身の2年間の振り返りができた。 他の主幹教諭がどのような実践をしてきたのかを知ることができた。また、自分自身ができることを見つけることができた。
グループ協議	<ul style="list-style-type: none"> 他の主幹教諭とのグループワーク（協議や情報共有）が有意義であった。答えのない問題や事例対応に対して、一緒に考えたり互いの考えに対して検討しあったりする経験は、日常でも非常に大切だと感じる。 グループで協議をして課題を解決したり、レポートにより自分の考えを深めたりすることができた。 話を聞くだけでなく自分たちの考えを広げ、互いに共有することで深めることができた。
フィールドワーク (令和3年度任用者)	<ul style="list-style-type: none"> 教科担任制の運用を実際に拝見したこともそうだが、同じものを見た同じ立場である主幹教諭同士の協議が興味深いものであった。 異なる任用年度の主幹教諭との出会いやグループ協議において、多様な考えに触れることができた。

表8 アンケート項目2の回答について（抜粋）

<ul style="list-style-type: none"> ・プレイヤーからマネージャーへの変換と他の教職員への関わりや視点が変わった。 ・学校運営の参画意識が向上した。 ・管理職としての責任の重みと自覚をもつようになった。 ・視座を高くし、学校全体を見ることを意識するようになった。 ・様々な対応についてシミュレーションをするようになった。 ・「子供と成長したい」という考え方から、「人（子供・教職員・保護者等）とともに成長したい」という考え方になった。 ・若手の育成、地域との連携といった課題に対して、自身が校長、教頭であつたらどのようにするべきかという見方で向き合うようになった。 ・「自分の置かれている立場」「期待されている役割」を俯瞰するようになった。 ・管理職の視点で、学校教育や校務処理、教職員組織づくりを捉えるようになった。 ・学校や教職員、教育の果たすべき役割等について、幅広く長期的な視点で見えるようになった。 ・管理職と他の教職員とのパイプ役を一層意識するようになった。
--

表9 アンケート項目3の回答について（抜粋）

カテゴリー	今の業務に役立っていると感じる内容や場面
教育法規	<ul style="list-style-type: none"> ・法的根拠のもとに様々な学校運営が為されていることを実感している。 ・教頭として必要な資質を学んだ。 ・学校現場も教育委員会も、法律に基づいて運営されていることを学んだことにより、組織として動くこと、様々な方向から考えたり想定したりすることに役立っている。
企画運営	<ul style="list-style-type: none"> ・学校長と話をする機会も増え、学校教育目標をいかに達成できるか考える視点が役立っている。 ・「目標を明確にする」「綿密な計画により、実現のための具体的な道筋を示す」「成果の共有」等を常に意識している。 ・国や県の動向を踏まえながら考えるようになった。また、運営する場面では、自分が管理職だったらという目線で全体を見渡せるようになった。
組織づくり	<ul style="list-style-type: none"> ・学校教育活動全般のよりよい実現を念頭に置き、カリキュラム・マネジメントのリーダーとして、提案をしたり教職員へのアドバイスや相談をしたりしている。 ・学年の先生の強みを生かした役割や声かけ、生徒との関わりにおいても強みを見ようと意識している。 ・組織として判断していく上で、協働組織として協議することが意識的にできるようになっている。 ・業務の中で、自分自身で考えて動くだけでなく、協働して業務が行えるようにしている。 ・校務全体を見ながら、教職員一人一人に適切なアドバイスや関わりを考え、実行している。
危機管理	<ul style="list-style-type: none"> ・研修において学校のリスクマネジメントについて学んだことが役に立っている。
人材育成	<ul style="list-style-type: none"> ・教頭となり、主幹教諭の頃に若手教員を巻き込んだメンター研修を実施していたことが役立っている。教職員への声かけ、賞賛を心がけ、多くの先生方を巻き込んだ学校全体の取組ができるよう努めている。 ・他の教職員との関わり方において、特に若手教職員とは人材育成という視点を持ち積極的に関わりをもっている。 ・人材育成という視点での教職員との対話の中から、それぞれの特性や魅力、課題等を見だし、管理職に具申することで、個人の伸長や解決に組織的に取り組んでいる。
学校と地域	<ul style="list-style-type: none"> ・コミュニティースクールの運営で役に立っている。 ・誰が、どのように学校に関わっているかという視点で考える時に役立っている。 ・記念事業の企画・運営を担い、実現可能なプラン作りや地域住民の願いに寄り添った内容の工夫など、地域と連携しながら実現できている。

メンタルヘルスと働き方改革	<ul style="list-style-type: none"> ・学んだことを生かし、教頭として、教職員との人間関係を深め、風通しのよい職場になるよう努めている。 ・先生方の意見や思いを聞いたり汲み取ったりして、調整する力に役立っている。 ・メンタルヘルスにおいて、様々な年齢層、働き方の教職員がいることを理解し、それぞれの働き方に応じた声かけを行っている。
2年間を通して	<ul style="list-style-type: none"> ・校長が決断しやすいように、案をいくつか準備しておくことを心がけている。これは2年間を通して、様々な事柄について考えるように心がけていたことが役立っている。 ・研修で学んだ管理職としての視点と自分の特徴を生かすことを意識して、日々の業務に取り組んでいる。 ・管理職としての意識改革に繋がっている。

VI おわりに

2022年中教審答申で示された学校管理職（特に校長）に求められる資質能力として、マネジメント能力と共に、アセスメント能力とファシリテーション能力が示された。「様々なデータや学校が置かれた内外環境に関する情報について収集・整理・分析し共有すること（アセスメント）や、学校内外の関係者の相互作用により学校の教育力を最大化していくこと（ファシリテーション）が求められる」とされている*²。先行きが不透明な「予測困難な時代」が到来する中で、学校管理職に求められる資質能力はさらに多様となり、また、学校管理職の姿も変化し続けることが求められると予想される。

成果でも述べたように、PDCAサイクルを機能させながら研修プログラムを決定してきたことで、学校管理職養成研修モデルの在り方が見えてきたところである。今後も、検討を重ねながらよりよい主幹教諭研修プログラムの構築をめざしたい。

*1 独立行政法人 教職員支援機構 四国教職アライアンス鳴門教育大学センター「主幹教諭研修を対象とした学校管理職養成研修モデル開発」、2021年、12頁。

*2 中央教育審議会『『令和の日本型学校教育』を担う教師の養成・採用・研修等の在り方について～『新たな教師の学びの姿』の実現と、多様な専門性を有する質の高い教職員集団の形成～（答申）』、2022年、39頁。

参考文献

- ・独立行政法人 教職員支援機構 四国教職アライアンス鳴門教育大学センター「主幹教諭研修を対象とした学校管理職養成研修モデル開発」、2021年
- ・前田洋一・竹内敏・谷陽子「N I T S 四国アライアンス鳴門教育大学センターを基盤とした県教育委員会と連携による管理職養成研修」、鳴門教育大学研究紀要 第30号、2021年、1～8頁
- ・徳島県立総合教育センター「次世代のスクールリーダーを育てる主幹教諭研修」（『中等教育資料 2021年7月号』所収、学事出版、2021年）
- ・文部科学省「学校管理職を含む新しい時代の教職員集団の在り方の基本的考え方」、中央教育審議会「令和の日本型学校教育」を担う教師の在り方特別部会（第3回）・教員免許更新制小委員会（第4回）合同会議資料、2021年
- ・中央教育審議会『『令和の日本型学校教育』を担う教師の養成・採用・研修等の在り方について～『新たな教師の学びの姿』の実現と、多様な専門性を有する質の高い教職員集団の形成～（答申）』、2022年

参考資料 研修プログラム一覧

1 期生（令和 2 年度任用者）

令和 2 年度【 1 年次】

年次 回	科目名	概 要	事前学習		授業形態	開講日
			NITS教材			
1年次 開講式	開講式				Zoomにより実施	5月13日 (水)
1年次 第 1 回	学校組織マネジメント	学校経営と組織マネジメントについて	No1「学校組織マネジメントⅠ（学校の内外環境の分析）」 No2「学校組織マネジメントⅡ（学校ビジョンの検討）」 No19「学校組織マネジメントⅢ（人材育成）～教職員が育つ学校づくり～」 No52「学校財務マネジメント」		Zoomによる研修 (半日開催)	6月2日 (火)
1年次 第 2 回	メンタルヘルスと働き方改革	教職員のバーンアウト、メンタルヘルス	No31「教職員のメンタルヘルス・マネジメント～管理職に求められる個別対応～」 No50「学校における働き方改革「先生が忙しすぎる」をあきらめない」 No59「働き方改革時代の管理職に求められるタイムマネジメント・スキル」		講義・演習 現在の勤務の現状報告 課題についてラウンドテーブル	7月30日 (木)
1年次 第 3 回	教育行政と教育法規	教育行政の根幹である教育法規の具体的運用 学校における働き方改革 徳島型メンター制度について	No11「教育と法Ⅰ（学習指導要領と教育課程の編成）」 No12「教育と法Ⅱ（生徒指導）」 No39「教育と法Ⅲ（地方教育行財政制度）」 No40「教育と法Ⅳ（学校の保健安全管理）」		講義・演習 現在の勤務の現状報告 課題についてラウンドテーブル ワークショップ	8月20日 (木)
1年次 第 4 回	リスクマネジメント－学校における危機管理－	防災教育・生活安全・リスクマネジメント・保護者対応 徳島型メンター制度について	No22「生活安全」 No26「災害安全～災害から生き抜く力を育む防災教育～」 No44「リスクマネジメント～学校の危機をいかに防ぐか～」 No64「災害から考えるリスク・マネジメント」		講義・演習 現在の勤務の現状報告 課題についてラウンドテーブル	10月20日 (火)
1年次 第 5 回	チーム学校と人材育成	協働性と同僚性・学校組織と教員エンパワーメント 先輩管理職から学ぶ	No3「チーム学校の実践を目指して」 No16「人材育成とコーチング」 No43「教育現場におけるコーチングコミュニケーション」		講義・演習 現在の勤務の現状報告 管理職像についてのシェアリング	12月7日 (月)
1年次 第 6 回	職務の基礎	学校経営について			講義・演習 ・県内小中学校長の講義 ・質疑応答 ・協議 個別ヒアリング	12月24日 (木)

令和 3 年度【 2 年次】

年次 回	科目名	概 要	事前学習		授業形態	開講日
			NITS教材			
2年次 第1回	いじめ・不登校	法的定義と社会通念・学校の先生方の戸惑い・いじめ対策と不登校対策	No8「いじめ対策のポイントといじめ防止基本方針の改定」 No15「教育相談に関するマネジメントの推進」 No45「ネットいじめの未然防止及び解決に向けた指導と対応」 No47「不登校児童生徒の支援と教育相談」 No48「いじめ問題に関する保護者との連携、信頼関係構築の在り方」		講義・演習 現在の勤務の現状報告 課題についてラウンドテーブル 本年度の実践目標についてのシェアリング	4月20日 (火)
2年次 第2回	特別支援教育	特別に配慮を要する子どもと学校・学級・教師・保護者	No17「特別支援教育の実践」 No20「特別支援教育総論～学習のユニバーサルデザイン・段階的な対応・合理的配慮～」		講義・演習 現在の勤務の現状報告 課題についてラウンドテーブル	6月7日 (月)
2年次 第3回	人権教育 道徳教育	人権教育・道徳教育	No5「道徳教育」 No13「生徒指導」 No30「人権教育」		講義・演習 現在の勤務の現状報告 課題についてラウンドテーブル	7月29日 (木)
2年次 第4回	学校と地域	コミュニティスクール・学校地域活性化	No24「『地域に開かれた学校』から『地域とともにある学校』へ」 No51「地域と共に創る教育～徳島島前高校の探究的な学びが目指すもの～」		講義・演習 現在の勤務の現状報告 課題についてラウンドテーブル 中間報告	9月14日 (火)
2年次 第5回	学校のリーダーシップ	リーダーシップ研究の展開と課題・リーダーシップ・アプローチの開発	No49「地域の教育活性化とスクールリーダー」		講義・演習 現在の勤務の現状報告 課題についてラウンドテーブル	10月29日 (金)
2年次 第6回	カリキュラム・マネジメント	カリキュラム・マネジメント管理職を楽しむ～私が大切にしていること～	No10「総則とカリキュラム・マネジメント」 No18「総合的な学習の時間とカリキュラム・マネジメント」 No21「カリキュラム・マネジメントとは」		講義・演習 グループ協議	12月7日 (火)
2年次 閉講式	閉講式	成果発表 閉講式			本年度の実践について発表	2月7日 (月)

2期生（令和3年度任用者）

令和3年度【1年次】

年次 回	科目名	概要	事前学習	授業形態	開講日
			NITS教材		
1年次 開講式	開講式	主幹教諭研修の概要 キャリアデザイン 徳島型メンター制度	事後学習として県教育委員会の動画を視聴 「徳島教育大綱と教育振興計画について」 「コンプライアンス研修」	講義・協議 ヒアリング	4月13日 (火)
1年次 第1回	学校組織マネジメント・学校財務マネジメント	学校組織マネジメントⅠ・Ⅱ・Ⅲ、学校財務マネジメント	No1「学校組織マネジメントⅠ（学校の内外環境の分析）」 No2「学校組織マネジメントⅡ（学校ビジョンの検討）」 No19「学校組織マネジメントⅢ（人材育成）～教職員が育つ学校づくり～」 No52「学校財務マネジメント」	オンライン研修 講義 現在の勤務の現状報告	5月10日 (月)
1年次 第2回	教育行政と教育法規	教育行政の根幹である教育法規の具体的な運用	No11「教育と法Ⅰ（学習指導要領と教育課程の編成）」 No12「教育と法Ⅱ（生徒指導）」 No39「教育と法Ⅲ（地方教育行財政制度）」 No40「教育と法Ⅳ（学校の保健安全管理）」	講義・演習 研修課題レポートのシェアリング	6月29日 (火)
1年次 第3回	チーム学校と人材育成	協働性と同僚性・学校組織と教員エンパワーメント	No3「チーム学校の実践を目指して」 No16「人材育成とコーチング」 No43「教育現場におけるコーチングコミュニケーション」	オンライン研修 講義・演習・グループ協議 研修課題レポートのシェアリング	8月24日 (火)
1年次 第4回	リスクマネジメント－学校における危機管理－	防災教育・生活安全・リスクマネジメント・保護者対応	No22「生活安全」 No26「災害安全～災害から生き抜く力を育む防災教育～」 No44「リスクマネジメント～学校の危機をいかに防ぐか～」 No64「災害から考える リスク・マネジメント」	オンライン研修 講義 研修課題レポートのシェアリング	10月4日 (月)
1年次 第5回	メンタルヘルスと働き方改革	教職員のバーンアウト、メンタルヘルス	No31「教職員のメンタルヘルス・マネジメント～管理職に求められる個別対応～」 No50「学校における働き方改革『先生が忙しすぎる』をあきらめない！」 No59「働き方改革時代の管理職に求められるタイムマネジメント・スキル」	講義・演習 研修課題レポートのシェアリング	11月30日 (火)
1年次 第6回	現職校長から学ぶ	学校経営について		講義・演習 ・県内小中学校長の講義 ・質疑応答・協議 ヒアリング	12月24日 (金)

令和4年度【2年次】

年次 回	科目名	概要	事前学習	授業形態	開講日
			NITS教材		
2年次 第1回	カリキュラム・マネジメント	カリキュラム・マネジメント	★No65「深い学びを実現するカリキュラム・マネジメント」 No21「カリキュラム・マネジメントとは」 No54「カリキュラム・マネジメント～新学習指導要領とこれからの授業づくり～」 ★教育法規	講義・演習 現在の勤務の現状報告 課題についてラウンドテーブル 本年度の実践目標についてのシェアリング	5月18日 (水)
2年次 第2回	道徳教育／生徒指導	道徳教育／生徒指導	★No13「生徒指導」 No5「道徳教育」 No15「教育相談に関するマネジメントの推進」 ★教育法規	講義・演習 現在の勤務の現状報告 課題についてラウンドテーブル	6月7日 (火)
2年次 第3回	学校と地域／フィールドワーク事前学習	コミュニティスクール・学校地域活性化／学校経営について	★No51「地域と共に創る教育～隠岐島前高校の探究的な学びを目指すもの～」 No24「『地域に開かれた学校』から『地域とともにある学校』へ」 No92「コミュニティ・マネジメント～地域との連携・協働を進める視点～」 ★訪問校HP等 ★教育法規	講義・演習 現在の勤務の現状報告 課題についてラウンドテーブル	7月29日 (金)
2年次 第4回	フィールドワーク（現職校長から学ぶ）	学校経営について		フィールドワーク ・県内小中学校長の講義 ・質疑応答 ・協議	10月18日 (火)
2年次 第5回	学校のリーダーシップ	リーダーシップ研究の展開と課題・リーダーシップ・アプローチの開発	★No49「地域の教育活性化とスクールリーダー」 No75「リーダーシップとマネジメント」 No74「これからの学校におけるミドルリーダーシップ」 ★教育法規	講義・演習 現在の勤務の現状報告 課題についてラウンドテーブル	11月16日 (水)
2年次 第6回	成果発表会	成果発表		本年度の実践について発表	12月27日 (火)
2年次 閉講式	閉講式	閉講式			1月19日 (水)

3 期生（令和 4 年度任用者）

令和 4 年度【1 年次】

年次 回	科目名	概 要	事前学習		授業形態	開講日
				NITS教材		
1年次 開講式	開講式	主幹教諭研修の概要 キャリアデザイン 徳島型メンター制度	事後学習として県教育委員会の動画を視聴 「徳島教育大綱と教育振興計画について」 「コンプライアンス研修」		講義 ヒアリング	4月18日 (月)
1年次 第1回	学校組織 マネジメント	学校組織マネジメント	★No101「学校の内外環境の分析と特色づくり」 No97「学校のビジョンと戦略」 No86「学校のマネジメントモデルの転換と事務職員の役割」 No72「学校組織力の向上『みんなの学校』をつくるために」 ★教育法規		講義・演習 現在の勤務の現状報告 課題についてラウンドテーブル	5月24日 (火)
1年次 第2回	教育行政と 教育法規	教育行政の根幹である教育法規の具体的運用	★No39「教育と法Ⅲ（地方教育行財政制度）」 No52「学校財務マネジメント」 No40「教育と法Ⅳ（学校の保健安全管理）」 ★教育法規		講義・演習 研修課題レポートのシェアリング	7月6日 (水)
1年次 第3回	チーム学校と 人材育成	協働性と同僚性・学校組織と教員エンパワーメント	★No103「教職員が育つ学校づくり ～校内OJTの考え方と進め方～」 No43「教育現場におけるコーチングコミュニケーション」 No19「学校組織マネジメントⅢ（人材育成）～教職員が育つ学校づくり～」 ★教育法規		講義・演習・グループ協議 研修課題レポートのシェアリング	9月14日 (水)
1年次 第4回	メンタルヘルスと 働き方改革	教職員のバーンアウト、メンタルヘルス	★No59「働き方改革時代の管理職に求められるタイムマネジメント・スキル」 No31「教職員のメンタルヘルス・マネジメント～管理職に求められる個別対応～」 No50「学校における働き方改革『先生が忙しすぎる』をあきらめない」 ★教育法規		講義・演習 研修課題レポートのシェアリング	10月21日 (金)
1年次 第5回	学校のリーダーシップ	リーダーシップ研究の展開と課題・リーダーシップ・アプローチの開発	★No49「地域の教育活性化とスクールリーダー」 No75「リーダーシップとマネジメント」 No74「これからの学校におけるミドルリーダーシップ」 ★教育法規		講義・演習 研修課題レポートのシェアリング	11月16日 (水)
1年次 第6回	成果発表会	成果発表			2年次成果発表会 ヒアリング	12月27日 (火)

令和 5 年度【2 年次】

年次 回	研修テーマ	概 要	事前学習		授業形態	開講日
				NITS教材		
2年次 第1回	ファンリレーション研修 とくしま教員育成指標 について フィールドワーク事前学習	とくしま教員育成指標について ファンリレーション研修	★No120「カリキュラム・マネジメント」 ●カリキュラム・マネジメント		講義・演習 現在の勤務の現状報告 本年度の実践目標についてのシェアリング	5月24日 (水)
2年次 第2回	フィールドワーク	人材育成 経営マネジメント 働き方改革	★No16「人材育成とコーチング」 ●学校と地域		フィールドワーク 講義・協議 グループ協議	6月27日 (火)
2年次 第3回	教育社会学 フィールドワーク事後 学習	教師の専門性 人材育成 経営マネジメント	★No119「特別支援教育総論」 ●特別支援教育／人権教育		講義・演習・協議 研修課題レポートのシェアリング グループ協議 ヒアリング	7月19日 (水)
2年次 第4回	予防教育 教育行政 教育施策	自己肯定感・学校享受感の向上 教育行政と教育施策について	★No15「教育相談におけるマネジメントの推進」 ●生徒指導／道徳教育		講義・協議 研修課題レポートのシェアリング グループ協議	9月26日 (火)
2年次 第5回	学校とリスク・クライ スマネジメント 先輩管理職に学ぶ	防災教育・生活安全・リスクマネジメント・保護者対応 学校経営マネジメント	★No44「リスクマネジメント～学校の危機をいかに防ぐか～」 ●リスクマネジメント		講義・協議・演習 研修課題レポートのシェアリング グループ協議	11月22日 (水)
2年次 第6回	成果発表会	成果発表			本年度の実践について発表	12月26日 (火)
2年次 閉講式	閉講式	閉講式				1月24日 (水)

4 期生（令和 5 年度任用者）

令和5年度【1 年次】

年次 回	研修テーマ	概 要	事前学習	★NITS教材（指定教材）	授業形態	開講日
				●教育法規		
1年次 開講式	開講式	主幹教諭研修の概要 キャリアデザイン 徳島型メンター制度	事後学習として県教育委員会の動画を視聴 「とくしま教員育成指標について」 「コンプライアンス研修」		講義・協議 ヒアリング	4月17日 (月)
1年次 第1回	教育行政と教育法規 ファシリテーション研修	教育行政の根幹である教育法規の具体的な運用 ファシリテーション	★No39「教育と法Ⅲ」 ●教育行政と教育法規		講義・演習	5月24日 (水)
1年次 第2回	学校における働き方 改革 チーム学校と人材育成	働き方改革 協働性と同僚性・学校組織と教員エンパワメント	★No103「教職員が育つ学校づくり～校内OJTの考え方と進め方」 ●チーム学校と人材育成		講義・演習 研修課題レポートのシェアリング テーマについてのグループ協議	7月4日 (火)
1年次 第3回	教育施策とマネジメント	学校経営マネジメント	★No101「学校内外環境の分析と特色づくり」 ●学校組織マネジメント		講義・演習・パネルディスカッション 研修課題レポートのシェアリング テーマについてのグループ協議	9月25日 (月)
1年次 第4回	フィールドワーク（現職校長に学ぶ）	学校経営について	★No102「学校ビジョンの理解と共有」 ●教職員メンタルヘルスケア		講義 授業参観 グループ協議	小学校 10月18日（水） 中学校 10月24日（火） ※選択制
1年次 第5回	学校組織のリーダーシップ	リーダーシップ研究の展開と課題・リーダーシップ・アプローチの開発	★No49「地域の教育活性化とスクールリーダー」 ●学校組織のリーダーシップ		講義・演習 研修課題レポートのシェアリング テーマについてのグループ協議	11月15日 (水)
1年次 第6回	課題発表会	課題発表会 （中間報告会）			本年度の課題・実践についての発表 ヒアリング	12月12日 (火)

教育と福祉の連携深化のためのコアカリキュラムに基づく 支援人材育成研修の実践研究

特別支援・相談課 岡本 雅子 吉本 貴明 白糸 史枝
白桃 智子 志摩 貴子 青山 昌代
大櫛美由紀 前野 宏行

要 旨

国立特別支援教育総合研究所の「研修コアカリキュラム（案）」等を基に徳島県版「研修シラバス表」（試案）を作成し、教育と福祉の連携に関連する5つの研修について「シラバス表」（試案）を用いて研修内容の整理及び改善方針の検討を行った。さらに、改善された研修を実施し、受講者アンケート等を通して効果検証を行った結果、教育と福祉の連携に関する専門性について一定の成果が認められた。

キーワード：特別支援教育、教育と福祉の連携深化、コアカリキュラム、人材育成研修の改善

I はじめに

平成30年に文部科学省と厚生労働省が主導し、教育委員会や福祉部局が連携し、支援が必要な子供やその保護者が、乳幼児期から学齢期、社会参加に至るまで、地域で切れ目なく支援が受けられるよう「家庭と教育と福祉の連携『トライアングル』プロジェクト」を開始した。これは発達障がいをはじめ障がい^{*1}のある子供たちへの支援に当たっては、行政分野を超えた切れ目ない連携が不可欠であり、一層の推進が求められていることが背景にある。

特に、教育と福祉の連携については、学校と児童発達支援事業所、放課後等デイサービス事業所等との相互理解の促進や、保護者も含めた情報共有の必要性が指摘されている。また、施策の遂行を支える教育と福祉の両分野に精通した支援人材の育成も急務であった。

こうした状況を踏まえ、徳島県立総合教育センター（以下、当センター）では令和2年度より2年間にわたり、国立特別支援教育総合研究所（以下、特総研）と連携し、教育や福祉の分野において発達障がい者等の支援に当たる人材に対する研修を行うための「研修コアカリキュラム（案）」の検証のための取組として、「地域支えあい隊プロジェクト」による教育と福祉の合同研修の在り方に関する先駆的なモデル実践を行った。

この実践の中で徳島県の重要施策である「ポジティブ行動支援」は、福祉分野にも十分応用可能な対人援助の基本となる考え方であり、支援人材の「共通言語」となりうることが証明された。

そこで発達障がい者総合支援センターや鳴門教育大学との連携を深化し、「研修コアカリキュラム（案）」に基づいた実証をさらに進め、徳島県として教育と福祉・家庭との「トライアングル」の構築を図ることとした。

II 研究仮説

令和2年度より2年間にわたり特総研と連携して行った、教育と福祉の連携深化のための「研修

コアカリキュラム（案）」に関するモデル実践をさらに進め、徳島県における「特別支援学級運営充実検討委員会報告」（令和3年度）及び「特別支援学級ハンドブック改訂版（素案）」（令和4年度）の内容等を加味しながら本県としての「研修シラバス表」を作成し、さらに、それに基づき教員及び一般県民対象の研修内容の改善・充実を進めることで、教育と家庭及び福祉とのより一層の連携が促進されるであろう。

Ⅲ 研究の実際

令和4・5年度にわたる2か年研究を行うにあたり、1年目である令和4年度の内容としては、特総研の「研修コアカリキュラム（案）」等を基に、徳島県版「研修シラバス表」（試案）（以下、「シラバス表」（試案））を作成し、さらに現行の研修から「支援人材育成のための連携」に関連した5つの研修・講座を選定し、「シラバス表」（試案）に基づいて研修内容の整理及び改善方針の検討を行った。2年目である令和5年度には、整理・改善された支援人材育成のための研修を実施し、受講者のアンケートや聞き取り等を通して効果の検証を行った。

1 「シラバス表」（試案）の作成において参考とした文献

本研究において、家庭と教育と福祉の連携に関連する研修内容を整理・改善するための「シラバス表」（試案）の作成にあたり参考とした文献について、以下に概要を述べる。

(1) 特総研「研修コアカリキュラム（案）」（令和2年度）

発達障がいの子供たちへの支援に当たっては、「分野や領域を超えた切れ目ない連携が必要」とされ、このことを踏まえ平成30年3月にまとめられた「家庭と教育と福祉の連携『トライアングル』プロジェクト報告」の中では、文部科学省と厚生労働省が連携し、教育や福祉の分野における発達障がい者の支援に当たる人材が身に付けるべき専門性の整理と、各地方自治体において指導的立場となる者に対する研修の在り方の検討を進めるべきこと等が示された。これを受けて、特総研と国立障害者リハビリテーションセンターが、有識者、教育関係者、福祉関係者等による検討会議を通して、発達障がい者支援に係る教員や福祉関係者が連携・協働して支援を行うために身に付けるべき専門性を整理し、教育と福祉の連携深化のための「研修コアカリキュラム（案）」（資料1）としてまとめた。

この研修コアカリキュラム案では、教育と福祉の支援者が連携・協働して発達障がい者支援を行うにあたり、共通に身につけておくべき専門性の項目とその内容が、「共通（教育と福祉で共通性の高い項目）」「教育分野」「福祉分野」「保健分野」「医療分野」「労働分野」の6分野と、「基礎知識」「指導・支援」「家族支援」「地域連携・協働」「法令・制度・施策」「権利擁護」の6領域のマトリックスにより示されている。また、教育分野の支援者としては、特別支援教育コーディネーターを中心に、通級による指導の担当者や通常の学級担任等が想定され、地域において福祉等の関係者との連携による支援を行う場合に必要な専門性がまとめられている。

(2) 「通級指導者の専門性に関する研修コアカリキュラム（案）」（令和3年度）

特別支援・相談課では、令和2年度より2年間にわたり特総研と連携し行った、教育と福祉の連携深化のための「研修コアカリキュラム（案）」に関するモデル実践の中で、通級による指導担当教員の専門性向上をめざした研修体系の再構築に取り組んだ。それに際して、特総研「研修コアカリキュラム（案）」を参考にしながら、既設の通級による指導担当者研修会の内

容について検討した。

しかし、この研修体系の再構築については、新型コロナウイルス感染症の拡大による研修の縮小や中止の影響により十分に実施することができず、本研究に引き継がれることとなった。

(3) 徳島県における「特別支援学級運営充実検討委員会報告」(令和3年度)及び「特別支援学級ハンドブック改訂版(素案)」(令和4年度)

近年、特別支援学級で学ぶ児童生徒の増加に伴い、特別支援学級担任として経験の浅い教員も増えている。徳島県教育委員会は、令和4年2月に「特別支援学級運営充実検討委員会」を設置し、特別支援学級の現状と課題を整理するとともに、特別支援学級に関わる教員の専門性の向上、校内支援体制の充実・連携強化、関係機関等との連携の充実について検討した。その結果、「当事者」「保護者」の思いを聞く機会の設定、ICTを活用した研修システムの充実、学校コンサルテーションを導入するモデル校の設置、個々に応じた「自立活動」の取組充実、管理職が率先する校内支援体制の構築、各関係機関との連携強化等に加えて、指導・支援を行う際に参考となる手引き等の作成が、今後の方向性として報告された。

この報告を受け、令和4年度に「特別支援学級ハンドブック(平成21年度)」の全面改訂が行われた。改訂のポイントとして、特別の教育課程「自立活動」、医療的ケア、交流及び共同学習の意義、合理的配慮、福祉制度等の項目が新設されるとともに、最新情報の導入による内容の拡充と、具体例や写真を用いることでわかりやすさを重視するなど、初めての教員が特別支援学級を運営する上で必要な情報を提供するための改訂が行われた。

2 「シラバス表」(試案)による研修内容の整理・改善

(1) 研究の概要

令和2年度に報告された特総研の「研修コアカリキュラム(案)」及び、「通級指導者の専門性に関する研修コアカリキュラム(案)」を基礎として、徳島県における「特別支援学級運営充実検討委員会報告」(令和3年度)及び「特別支援学級ハンドブック改訂版(素案)」(令和4年度)の内容等を加味しながら、本県ならではの「シラバス表」(試案)を試作し、これを用いて教育と福祉の支援人材育成に関する研修内容の整理及び改善を進めた。

(2) 「シラバス表」(試案)の作成

「シラバス表」(試案)の作成に当たっては、手続き①として当センターが提供する教育と福祉の連携に関する研修において重視すべき指導内容を前掲の参考文献から項目選定するとともに、手続き②として当センターにおける現行研修のうち教育と福祉の連携に関する人材に係るものをリストアップした。作成した「シラバス表」(試案)は資料2の通りである。

手続き①については、まず特総研の「研修コアカリキュラム(案)」(資料1)の「基礎知識」「指導・支援」「家族支援」「地域連携・協働」「法令・制度・施策」「権利擁護」の6領域ごとに、5つの人材育成に必要と思われる指導内容を設定した。その際、特総研が示す6分野のうち当センターの研修に特に関連性の深い「共通」「教育」の2分野から項目設定を行った。さらに、徳島県教育委員会が令和3年度に開催した「特別支援学級運営充実検討委員会」の報告で重要とされた内容から、「指導支援」領域に「事例検討」「大学と連携して作成したeラーニング受講」「専門家によるコンサルテーション」「PBS^{*2}」の4項目、「家族支援」の領域に「当事者や保護者の思いを知る」の1項目を追加した。

表1 当センターが研修を実施する教育・福祉の連携に関する人材

人材の名称	職務等
発達障がい者等パートナー	一般県民が、発達障がい等の啓発研修を通してその理解者となり、障がいの当事者等が地域で安心した生活を送る上での支えとなる人材。
特別支援学級担任	小中学校の知的障がい、自閉症、弱視、難聴、肢体不自由など様々な障がいのある児童生徒の学級において、個々のニーズに応じた教育を行う人材。
通級による指導担当者	通常の学級に在籍する発達障がいなど比較的軽度の障がいの児童生徒に対し、一部の授業を特別の場で、個々の特性に応じた指導を行う人材。
特別支援教育コーディネーター	各学校において、特別支援に関する校内委員会の運営、担任等への助言、保護者・子供の相談、関係機関との連携など業務の中核を担う人材。
特別支援教育巡回相談員	県教委が特に専門性の高い教員に委嘱する職で、各学校等に在籍する障がいのある幼児児童生徒に関する指導内容・方法の助言や研修等を行う人材。

手続き②については、県民全体を対象とする研修講座「地域支えあい隊プロジェクト」によって養成される発達障がい者等パートナー、及び各学校において特別支援教育推進の中核を担う者として特別支援学級担任、通級による指導担当者、特別支援教育コーディネーター、特別支援教育巡回相談員の5つをリストアップした。それぞれの職務等は、表1の通りである。

(3) 教育と福祉の連携に関する人材育成研修の評価と改善方針の検討

作成した「シラバス表」(試案)を用いて、教育と福祉の連携に関する人材育成のための5つの研修について内容を評価するとともに、専門性充実のための改善方針を検討した。各研修について、専門領域ごとに実施すべき重要項目を選定し、「シラバス表」(試案)の該当する欄に○及び▲印を付した(資料2)。このうち、○はこれまでの研修内容を継続するもの、▲は令和4、5年度に内容を改善すべきものである。それぞれの研修についての評価及び改善方針の内容は以下の通りである。

① 地域支えあい隊プロジェクト

地域支えあい隊プロジェクトは、一般県民が発達障がい等の理解者となり、障がいの当事者等が地域で安心した生活を送る上での支えとなる人材である発達障がい者等パートナーの育成を目的に、平成28年度から開始された研修である。発達障がい等の特性を学ぶ「基礎講座」、障がいのある生徒の作業学習等を共に体験する「体験講座」、当事者や専門家の講演を聴く「チャレンジ講座」、障がい者の生活を支えるために必要な知識を学ぶ「ステップアップ講座」が設けられ、毎年度、10～20名程度の県民が全ての講座を修了し、発達障がい者等パートナーとなっている。また、修了者を対象とした「継続講座」も設けられており、希望者に対して指導主事が職場等に出向いて、職員全体に対して障がい特性等の講義や演習を行う取組も実施している。これまでに、学童保育、社会福祉協議会、放課後等デイサービス事業所等に対して講座を実施した。

この研修について、「シラバス表」(試案)の項目を参照しながら、研修内容の整理と改善すべき項目の検討を行った(資料2)。この研修において重視すべき実施項目として、基礎知識領域で4個、指導・支援領域で5個、家族支援領域で2個の項目が明らかになった。あわせて「発達心理」、「家族・保護者支援」、「当事者や保護者の思いを知る」の3項目に

については、発達障がい者等の支援現場で実績を積む専門家や障がい当事者の講義を導入すべきこと、また「PBS」の項目については、具体例を交えて県民にわかりやすく説明する工夫等が必要とされた。

② 特別支援学級担任者研修会

特別支援学級は、障がいのある児童生徒のために、小中学校に障がいの種別ごとに置かれる少人数の学級であり、令和5年度、本県の小中学校には知的障がい、自閉症・情緒障がい、弱視、難聴、肢体不自由、病弱・身体虚弱、言語障がい学級が740学級、設置されている。近年、特別支援学級の在籍者は増加傾向にあり、障がいの程度や特性も多様化していることから、指導者には障がいに関する高い専門性が求められている。令和5年度には740名余りの特別支援学級担任がおり、そのうち約170名が新担任者であるため、経験年数に応じた研修体系を構築している。新担任者に対しては年間4回の研修を実施し、特別支援教育の動向、学級経営や教育課程、アセスメント、個別の教育支援計画・指導計画、障がい理解と支援方法等の基本的な内容に加えて、特別支援学校の見学を通して障がい種別に応じた指導方法、教材・教具の工夫等、実践的な内容について講義や演習を行っている。経験2年目以上の担任者については、障がい種別に応じた研修を実施しており、弱視、難聴、肢体不自由、病弱・身体虚弱、言語障がいの学級担任に対しては、専門性の高い特別支援学校の教員を講師として、各障がいの特性や効果のある指導方法等について研修を行ってきた。また、知的障がい、自閉症・情緒障がいの担任者に対しては、地域別の授業研究会や事例検討を行ってきた。

この研修について、「シラバス表」（試案）を用いた研修内容の検討を行った結果、基礎知識領域で5個、指導・支援領域で7個、家族支援領域で2個、法令・制度・施策領域で1個、権利擁護領域で1個の重要項目が明らかになった。あわせて研修の改善に向けた検討の結果、「学習指導要領と教育課程」に関して特別支援学級の教育課程編成に関する知識を向上させること、「特性に応じた指導・支援」については障がい特性に応じた自立活動の内容を充実させること、「事例検討」について在籍者数の多い知的障がいと自閉症・情緒障がいの担任者に関して事例検討の能力を強化すべきこと、「専門家によるコンサルテーション」についてはより高い専門性の向上のためにはモデル校において大学等との連携による学校コンサルテーションを実施すべきこと、「当事者や保護者の思いを知る」については経験の少ない新担任者が研修の中で保護者や当事者の話を聞く機会の確保などが重要と考えられた。

③ 通級による指導担当者研修会

通級による指導は、通常の学級に在籍している障がいの比較的軽い児童生徒が、ほとんどの授業を通常の学級で受けながら、障がいの状態等に応じた特別の指導を、特別な場（通級による指導を行う教室）で受ける指導形態である。令和5年度、本県の小中学校及び特別支援学校には言語障がい、学習障がい（LD）、自閉症、注意欠陥多動性障がい（ADHD）、難聴、弱視、病弱の通級指導教室が50教室、設置されている。また平成30年度から、高等学校においても通級による指導が開始され、令和5年度は3校で開講されている。通級による指導の担当者は、担当する障がい種も多く、また児童生徒が通級指導教室で培った力を在籍する通常の学級でも発揮できるように指導を進める必要があるなどより高い専門性が必要である一方、担当者の経験年数については1・2年目から3年以上の者まで、長短様々である。このため年間5回の研修を実施し、そのうち1年目は4回、2年目は3回、3年目以上は2回をそれぞれ受講することとしている。

この研修について、「シラバス表」（試案）を用いた研修内容の検討を行った結果、基礎知識領域で5個、指導・支援領域で6個、法令・制度・施策領域で1個、権利擁護領域で1個の重要項目が明らかになった。あわせて研修の改善に向けた検討の結果、「学習指導要領と教育課程」に関して通級による指導の教育課程編成に関する知識を向上させること、「特性に応じた指導・支援」については障がい特性に応じた自立活動の内容を充実させること、「事例検討」について経験値の高い担当者から新担当者に知識や技術の伝達ができる事例検討の場を設定すべきことなどが重要と考えられた。

④ 特別支援教育コーディネーター研修会

特別支援教育コーディネーターは、平成19年度から開始した特別支援教育制度において、各学校園における特別支援教育推進の中心的役割を果たす職務として位置づけられた。当センターにおいては、平成19年度から職務研修として特別支援教育コーディネーターの資質向上を図る研修を実施している。令和5年度には、各学校園において540名余りの特別支援教育コーディネーターが指名され、それぞれの経験年数に応じて「1年目」、「2年目」、「3年目以上」の3種類の研修を設定している。

この研修について、「シラバス表」（試案）を用いた研修内容の検討を行った結果、基礎知識領域で5個、指導・支援領域で6個、家族支援領域で2個、地域連携・協働領域で1個、法令・制度・施策領域で1個、権利擁護領域で1個の重要項目が明らかになった。あわせて研修の改善に向けた検討の結果、「特性に応じた指導・支援」において様々な障がいに対する自立活動の解説、「事例検討」において校内委員会等で事例検討を円滑に進める方法の演習、「P B S」において各学校で実施するための具体的な解説、「他の分野との連携」において実際の関係機関による情報提供といった点について、内容の工夫を図る必要があると考えられた。

⑤ 特別支援教育巡回相談員研修会

特別支援教育巡回相談員は、平成19年度から開始した特別支援教育制度において、専門的な立場から各学校園に在籍する障がいのある児童生徒について指導内容・方法の助言を行ったり、研修・啓発活動を行ったりする人材として位置づけられた。徳島県においては、県教育委員会が特に専門性の高い小中学校及び特別支援学校の教員に委嘱する形で運用されており、毎年度、30名余りが委嘱を受けている。当センターにおいては、平成19年度から職務研修として特別支援教育巡回相談員の資質向上を図る研修を実施している。研修プログラムの構成は、全員対象の研修が3回、新担当者対象が2回、1年目から4年目対象が1回となっている。

この研修について、「シラバス表」（試案）を用いた研修内容の検討を行った結果、基礎知識領域で4個、指導・支援領域で6個、家族支援領域で1個の重要項目が明らかになった。あわせて研修の改善に向けた検討の結果、「事例検討」の内容に関して実際の事例の検討を通して教育相談スキルの向上を図る演習の充実、「専門家によるコンサルテーション」については教育相談活動に対して大学教員等のスーパーバイズを受けることができる体制作り、「P B S」については小中学校のP B Sの取組に対する指導助言ができる特別支援教育巡回相談員の育成を図る必要があると考えられた。

2 研修の改善と実施効果の検証

前項に記したように、令和4年度に作成した「シラバス表」(試案)を用いて、当センターにおける教育と福祉の連携に関する人材育成に係る研修の内容検討を進めたことにより、専門性充実に向けた見直しの方向性が明らかになった。そこで令和4・5年度の各研修において内容の改善を図り、研修中の受講者の反応や事後アンケート等を通してその効果を検証した。

(1) 教育と福祉の連携に関する人材育成研修の具体的改善内容とその効果

「地域支えあい隊プロジェクト」、「特別支援学級担任者研修会」、「通級による指導担当者研修会」、「特別支援教育コーディネーター研修会」、「特別支援教育巡回相談員研修会」の各研修について、令和4・5年度に進めた改善の具体的内容とその効果は、以下の通りである。

① 地域支えあい隊プロジェクト

令和5年度の本研修においては、次のような改善を試みた。「発達心理」及び「家族・保護者支援」に関する内容を強化して、これまで実際の支援現場で活躍してきた心理カウンセラーや大学教員による講義を導入した。また、修了者からの希望で実施する継続研修については、多くの場合、修了者の勤務先である福祉事業所等での全職員向けの研修を行うことが多いことから、「PBS」について受講者の職場等で活用できる事例を取り上げるなど、丁寧な説明に向けた研修教材の改訂を行った。

その結果、次のような効果が認められた。「発達心理」及び「家族・保護者支援」に関する講座の受講者からは、「障がいの自己受容だけでなく社会受容の大切さに気付かされた」、「事例検討を通して、寄り添うことの難しさと大切さに気付いた」、「保護者が障がいを受容するに至るプロセスについて学んだ際、保護者の苛立ちにどのように対応すれば良いか考えさせられた」などの意見が得られた。「PBS」に関する内容充実については、受講者アンケートにおいて「良かった、とても良かった」の評価が100%であり、自由記述では「いい行動を増やすという支援する際の基本に立ち返ることができた」、「相手に伝えているつもりでも伝わっていないことがあり、理解度を確認し伝える方法を試したい」「チームで話し合うことで、取り組むべきポジティブな行動が明確になった」等の意見が得られた。

② 特別支援学級担任者研修会

令和4・5年度の本研修においては、次のような改善を試みた。新学習指導要領を踏まえた特別支援学級の教育課程編成については、「特別支援学級ハンドブック改訂版(素案)」をテキストとして活用し、より正確かつ詳細な情報提供を行った。児童生徒の障がいの特性に応じた自立活動の内容についても同ハンドブックを活用しつつ、外部専門家を講師として招き、児童生徒の将来を見据えた内容について新担任等が実際の授業で生かせる具体例を示すといった改善を行った。また、3年目以上の知的障がい及び自閉症・情緒障がい学級の担任者に対して地域別の事例検討会を実施し、特別支援学校の特別支援教育巡回相談員等を講師に迎えて、多様な障がいの状態に応じた実践的指導力と専門性の向上を図った。さらに、小学校をモデル校として大学教員によるコンサルテーションを実施し、児童生徒の障がい特性に応じたソーシャルスキルの指導などについて、高度な専門性に基づく指導実践とその成果の公表を行った。新担任者研修に保護者・当事者の講話を設定することにより、新担任者があらためて「特別支援学級の意義」を深く認識する機会とした。

その結果、次のような効果が認められた。「特別支援学級ハンドブック改訂版(素案)」をテキストに利用することについては、正確かつ詳細な情報提供ができ、ハンドブック改訂

への認知についても高めることができた。また、外部専門家を招いた講義の中でもハンドブックを活用し、担任者にその有用性を伝えることができた。地域別の事例検討会については、受講者から「近隣の学校の先生に話を聞いてもらうなど、以前より情報交換をするようになった」、「校区内の小学校との連携で学級見学や保護者相談を行ったり、交流学習会を行ったりした」等の意見が得られた。さらに、新担任者研修に保護者・当事者の講話を設定したことについては、受講後に「保護者の思いを受け止め、責任感をもって支援学級の担任をしようと気持ちを新たにした」等の感想が得られるなど、新担任者自身が「特別支援学級の意義」を深く認識する機会となったことが推察された。

③ 通級による指導担当者研修会

令和4・5年度の本研修においては、次のような改善を試みた。新学習指導要領を踏まえた通級による指導の教育課程編成については、「特別支援学級ハンドブック改訂版（素案）」をテキストとして活用し、特別な指導の考え方と教育課程編成の手順等について、正確かつ詳細な情報の提供を行った。児童生徒の障がいの特性に応じた自立活動の内容については、特別支援学校の特別支援教育巡回相談員等を講師に招き、多様な障がいの状態に応じた指導の実践力の向上を図った。令和4年度は小中学校の3年目以上、令和5年度は全ての担当者を対象として事例検討会を実施し、小中学校の特別支援教育巡回相談員等を講師に招き、新担当者が経験の長い担当者とともに実際の通級による指導場面における諸問題を協議することを通して、多様な障がいの状態に応じた実践的指導力と専門性の向上を図った。

その結果、次のような効果が認められた。「特別支援学級ハンドブック改訂版（素案）」を活用した情報提供については、受講者から「通級で指導すべき内容や目標設定について理解が深まった」、「特別支援学級と通級による指導の違いが以前よりよく分かった」等の意見が得られた。また、自立活動の内容理解の充実については、講師から指導内容を設定するまでの流れや「早見表」と「流れ図シート」を用いた作成等についての具体的な説明があり、受講者から「すぐに実践し、所属校内でも研修を行いたい」、「実際に作成してみることで、担当している児童への指導目標と指導内容がより明確になってきた」等の意見が得られた。さらに、事例検討会については、講師からソーシャルスキル・トレーニング（SST）に関する教材教具や学習の流れの例示等の紹介があり、受講者からは「日々の指導に悩んでいたが、経験が長い先生からアイデアを得ることができた」、「事例検討会で解決策を手がかりに、児童の得意な活動も多く取り入れて学習内容の改善を図りたい」等の意見が得られた。

④ 特別支援教育コーディネーター研修会

令和5年度の本研修においては、次のような改善を試みた。まず「特性に応じた指導・支援」の内容として、経験3年目以上の研修において、小学校での特別支援教育を先進的に進める東京都の現役校長を講師に招き「自立活動の授業づくり」の講義を通して、児童の特性に応じた具体的な指導内容に関する解説を行った。また、「事例検討」の内容については、経験1年目の研修において校内委員会等で事例検討を円滑に進める方法論として従来から取り上げられていた「インシデント・プロセス法^{*3}」の演習教材を再点検し、受講者がより自律的・建設的に解決策立案の検討ができる内容に改善した。「P B S」の内容については、経験1年目の研修において、現在県下の小中学校のP B S推進を主導する指導主事が講師として、各校でP B Sを実施する上でのポイントを具体例を挙げて解説した。「他の分野との連携」の内容として、経験2年目の研修において、発達障がい支援の中核を担う県の機関、

及び地域における障がい者福祉を担う基幹相談支援センターの関係者を講師に招き、各機関の機能の紹介や実際の事例への支援に関する情報提供を受けた。

その結果、次のような効果が認められた。現役校長による「自立活動の授業づくり」の講義については、受講者から「社会性や行動チェックリストを活用して、学級担任や教科担任と子供の課題等を共有し、連携することで、コミュニケーション力の向上につながった」や「自立活動の活動内容を見直し、興味をもって取り組めるようにしたことで、自信をもって行えるようになった」等の意見が得られた。「インシデント・プロセス法」の研修内容改善については、受講者による事例検討において指導主事等の助言をほとんど必要とせず協議ができたことに加え、受講者からは「校内支援委員会でインシデント・プロセス法を取り入れた」、「事例検討の際、短時間で情報を共有するように心がけた」等の意見が得られた。P B Sに関する内容充実については、受講者から「子供の良いところ目をつけるようにした」、「行動の直後に褒めることを意識した」等の意見が得られた。外部相談機関の情報提供の充実については、講師から自らの機関についての具体的活用方法の情報が伝えられるとともに、受講者からは「学校外の相談機関についての知識が広がった」、「幅広い事例の紹介があり、担当する生徒にも応用できる」等の意見が得られた。

⑤ 特別支援教育巡回相談員研修会

令和5年度の本研修においては、次のような改善を試みた。まず「事例検討」の内容については、経験1年目から4年目までの研修において、過去に長年、特別支援教育を務めたOBを講師に招き、「インシデント・プロセス法」による事例検討を通して、実際の教育相談で必要な質問スキルや支援方法の向上をめざす研修内容を設定した。また、「専門家によるコンサルテーション」及び「P B S」の内容については、令和5年度に特別支援教育巡回相談員に対するコンサルテーションの枠組みを設定するとともに、地域の中学校における学年団でのP B Sの取組に助言を行う小学校在籍の特別支援教育巡回相談員に対して、大学教員のアドバイザーがスーパーバイズを行う研修を実施することにした。

その結果、次のような効果が認められた。「インシデント・プロセス法」による事例検討では、受講者から「支援のヒントに繋がりそうな視点を意識して質問することを心がけた」、「出された情報を客観的に整理することを通して観察のポイントが明確になったので、今後の相談活動に活かしたい」等の意見が得られた。また、P B Sの取組推進についての大学教員アドバイザーによるコンサルテーションでは、特別支援教育巡回相談員とアドバイザーが事前に打合せを行い、P B Sについての話し合いを進める上でのポイントや、他県での好事例等についての助言を受けた。その後に行われた中学校との話し合いでは、必要に応じてアドバイザーから助言を受けながら、特別支援教育巡回相談員がファシリテーターとなって進めることができた。特別支援教育巡回相談員からは、「事前打合せで助言をいただいたおかげで、話し合いのポイントが明確になり方向性が見えやすかった。また、話し合いを進める中で、困ったときはリアルタイムで助言を頂き、大変勉強になった」という意見が得られた。

IV 研究の成果と今後の課題

今回の研究においては、次のような成果があった。まず、令和2年度に報告された特総研の「研修コアカリキュラム（案）」及び「通級指導者の専門性に関する研修コアカリキュラム（案）」を基礎として、徳島県における「特別支援学級運営充実検討委員会報告」（令和3年度）及び「特別

支援学級ハンドブック改訂版（素案）」（令和4年度）の内容等を加味しながら、本県ならではの「シラバス表」（試案）を作成した。その過程で、教育と福祉の連携に関する研修において重視すべき指導内容が明らかになるとともに、当センターが実施する教育と福祉の連携に関する5つの人材育成研修がリストアップされた。また、作成した「シラバス表」（試案）を用いて5つの研修内容の評価を行った結果、各研修において専門領域ごとの実施すべき重要項目が選定されるとともに、専門性充実に向けた見直しの方向性が明らかになった。さらに、令和4・5年度の各研修において内容の改善を図るとともに、研修中の受講者の反応や事後アンケート等を通して効果検証を行ったところ、当初の改善方針に沿った研修の深まりが認められ、「シラバス表」（試案）による研修改善の効果が推察された。

一方、今後の課題としては以下が挙げられる。本研究で作成した「シラバス表」（試案）のうち、「指導・支援」領域の「就業（就労）支援」「生活・余暇支援」「学校経営と生徒指導」「キャリア教育と進路指導」の4つの内容については、今回リストアップした5つの研修で実施すべき重要項目としては取り上げられていない。これは、「就業・進路支援、キャリア教育」等の業務及び研修は各校の進路担当を中心に現場において進められる傾向が強いこと、「生活・余暇支援」についても学級担任の職務として各学校において取り組まれること等、様々な理由が考えられるが、発達障がい等の特性を踏まえて本人・保護者により専門性の高い支援を提供するために、今後、当センターの研修においても位置づけ及び内容検討の必要が示唆された。

V おわりに

冒頭で述べたように、国は支援が必要な子供やその保護者が、乳幼児期から学齢期、社会参加に至るまで、地域で切れ目なく支援が受けられるよう「家庭と教育と福祉の連携」に関する施策を展開している。今回、徳島県における教育分野の人材育成を担う機関として当センターの研修見直しを行い、一定の成果を確認した。今後とも、教育と家庭及び福祉とのより一層の連携が促進されるよう取組を進めていきたい。

-
- *1 徳島県では、平成26年から障害の「害」をひらがな表記の「がい」に変更している。法令名等の固有名詞を使用する場合は適用除外とし、「漢字表記」としている。
 - *2 Positive Behavior Support（ポジティブ行動支援）の略。障がいの有無に関わらず、望ましい行動を効果的に教え、その行動ができた際に承認・賞賛をすることにより、全ての幼児児童生徒が主体的に適切な行動を学ぶ教育方法のこと。
 - *3 インシデント・プロセス法とは、小集団による問題解決の検討方法の一つ。事例提供者によるインシデント（アクシデントには至らない小事実）の報告に対して、参加者による質問を通して事例の概要を明らかにし、原因と対策を考える手続き。

参考文献

- ・独立行政法人国立特別支援教育総合研究所発達障害教育推進センター『発達障害に係る教育と福祉の支援人材の専門性と研修の在り方の検討報告書－「連携・協働」に関する研修コアカリキュラムの提案－』、令和2年3月
- ・独立行政法人国立特別支援教育総合研究所発達障害教育推進センター、国立障害者リハビリテーションセンター発達障害情報・支援センター『教育・福祉連携推進のための研修実施ガイド』、令和4年1月
- ・徳島県特別支援学級運営充実検討委員会『特別支援学級運営充実検討委員会報告書』、令和4年3月

資料1 教育と福祉の連携深化のための「研修コアカリキュラム（案）」

II. 発達障害者支援の専門性に係る連携・協働に関する項目一覧

●教育と福祉で共通性の高い項目（共通分野14項目） ●さらに学んでほしい項目（専門分野26項目）

分野	A 基礎知識	B 指導・支援	C 家族支援	D 地域連携・協働	E 法令・制度・施策	F 権利擁護
共通	<ul style="list-style-type: none"> ●発達障害の障害特性の理解 ●発達心理 ●切れ目のない支援 	<ul style="list-style-type: none"> ●アセスメント ●支援の計画の作成と活用 ●特性に応じた指導・支援 ●併存障害の理解と対応(二次的な問題を中心に) ●就業(就労)支援 ●生活・余暇支援 	<ul style="list-style-type: none"> ●早期発見・早期支援 ●家族・保護者支援 	<ul style="list-style-type: none"> ●他の分野との連携 	<ul style="list-style-type: none"> ●発達障害者支援法 	<ul style="list-style-type: none"> ●障害者の権利に関する条約及び児童の権利に関する条約
教育	<ul style="list-style-type: none"> ●特別支援教育(概論) ●特別支援教育体制 ●学習指導要領と教育課程 ●発達障害のある子どもの教育 	<ul style="list-style-type: none"> ●学習指導と授業づくり ●学級経営と生徒指導 ●キャリア教育と進路指導 				<ul style="list-style-type: none"> ●人権教育
福祉	<ul style="list-style-type: none"> ●障害児・者福祉(概論) ●障害児保育 ●ソーシャルワーク 	<ul style="list-style-type: none"> ●対人援助の基本姿勢 ●発達支援 	<ul style="list-style-type: none"> ●子ども家庭福祉 	<ul style="list-style-type: none"> ●地域診断と地域ネットワーク ●ケアマネジメント ●虐待の予防・早期発見・対応に関する連携 	<ul style="list-style-type: none"> ●福祉に関する法令・制度とサービスの実際 	<ul style="list-style-type: none"> ●成年後見
保健	<ul style="list-style-type: none"> ●母子保健体制 				<ul style="list-style-type: none"> ●関連領域の法体系と動向(保健・医療分野合わせて) 	
医療	<ul style="list-style-type: none"> ●発達障害の医療 ●精神疾患とその治療 					
労働	<ul style="list-style-type: none"> ●就業(就労)支援の実際 				<ul style="list-style-type: none"> ●労働に関する法令・制度・施策 	<ul style="list-style-type: none"> ●労働・雇用分野における権利擁護

独立行政法人国立特別支援教育総合研究所発達障害教育推進センター、国立障害者リハビリテーションセンター発達障害情報・支援センター「教育・福祉連携推進のための研修実施ガイド」、令和4年1月、p. 6より

徳島県版「研修シラバス表」(試案) ○、▲=実施すべき重要項目(うち、○=継続する実施内容 ▲=R4, R5に改善する実施内容)

専門領域	身につけるべき専門性	発達障がい者等パートナー	特別支援学級担任	通級による指導担当者	特別支援教育コーディネーター	特別支援教育巡回相談員
基礎知識	発達障がいの障がい特性の理解	○	○	○	○	○
	発達心理	▲				
	切れ目ない支援		○	○	○	
	特別支援教育(概論)	○			○	○
	特別支援教育体制		○	○	○	○
	学習指導要領と教育課程		▲	▲		
	発達障がいのある子どもの教育	○	○	○	○	○
	アセスメント		○	○		○
	支援の計画の作成と活用		○	○	○	
	特性に応じた指導・支援	○		▲	▲	○
指導・支援	併存障がいの理解と対応	○			○	○
	就業(就労)支援	○				
	生活・余暇支援					
	学習指導と授業づくり		○	○		
	学級経営と生徒指導					
	キャリア教育と進路指導					
	事例検討*	○		▲	▲	▲
	大学と連携して作成したeラーニング受講*					○
	専門家によるコンサルテーション*			▲		▲
	PBS*	▲		○	○	▲
家族支援	早期発見・早期支援					○
	家族・保護者支援	▲	○		○	
地域連携・協働	当事者や保護者の思いを知る*	▲	▲		○	
	他の分野との連携					▲
法令・制度・施策	発達障がい者支援法		○	○	○	
	障がい者の権利に関する条約及び児童の権利に関する条約					○
権利擁護			○	○	○	○

*は「特別支援学級運営充実検討委員会報告書」に関連する項目

県民の生涯学習活動への支援の在り方について

—マナビィセンターから県民の新たな学びの価値観の創出をめざして—

生涯学習支援課 高曽根浩三 笹 真也

要 旨

マナビィセンター活用による新たな価値観の創出と県民の新たな行動を生み出すために、主催講座の受講者を中心に、その成果や課題、改善の方向性について調査、分析を行う。特に主催講座の受講者の学びへの期待と、その後の学びの活用に関する課題や成果を分析し、マナビィセンターでのよりよい生涯学習の支援に向けた研究を行った。

キーワード：主催講座、アンケート結果考察、県民の学習ニーズ

I はじめに

人生100年時代といわれ、社会の変化が加速する中、あらゆる人に生涯にわたる多様な学習活動の機会が求められている。本センターのマナビィセンターでは、これまでも多様な講座を企画し、実施してきた。この点については研究紀要第100集（令和3年3月）において、「市民講師」による多様な講座を企画、提供することにより一定の成果が得られていることが確認できた。しかし、県民の生涯学習活動の充実や、「市民講師」の効果的な活用機会の拡充という点に課題がある。

本研究では以上の点を踏まえ、要旨にあるとおり、マナビィセンター活用による新たな価値観の創出と県民の新たな行動を生み出すために、アンケートに基づき受講者の学びへの期待など、マナビィセンターでのよりよい生涯学習の支援に向けた研究を行うこととした。

II 研究仮説

生涯学習支援課が執り行っている講座については現在、マナビィセンター主催講座だけでなく、非常に幅広く、多岐にわたっている。令和4年度には主催講座が17講座（表1～3）、ファミリー体験学習推進プロジェクトが7講座、とくしま家庭教育支援推進事業「共育たのしみ隊パワーアップ講座」が8講座、大阪・関西万博応援事業「おもてなし外国語会話講座」が3講座という状態である。どの講座についても目的や必要性がうたわれており、それぞれ特徴的な取組となっている。

しかしながら、新型コロナウイルス感染症の拡大により対面での実施が困難になった状況もあり、講座自体も県民のニーズに合ったものへと変容していくことが求められている。受講者に対してのアンケートを実施していくことで、改善点が見えてくるであろう。

III 研究の実際

1 令和4年度実施講座一覧及びアンケート結果について

(1) 令和4年度実施講座一覧

表 1 【学んで伝える体験ひろば】

講座名	日 時	講師より（案内）
楽しく学ぼう パソコン教室	毎月第2火曜 13:00～15:00	初心者対象の講座です。ワード・エクセル・プログラミング等でパソコンを楽しみましょう。
水彩植物画 (ボタニカルアート)	毎月第1・3水曜 10:00～12:00	四季折々の草花を透明水彩で描きます。サイズはハガキからA4サイズ。ボタニカルアート作家の先生方の模写を中心に描きます。
絵手紙ひろば	毎月第3水曜 13:30～15:30	初めての方は基礎から教えます。続けている方は、その人の個性を伸ばしていきます。一枚の絵でも失敗はありません。修正して完成させましょう。
オカリナ教室	毎週木曜 13:30～15:00	沢山の方々にオカリナを通して心身ともに健康で豊かな人生を過ごしてもらうことが目標です。
複音ハーモニカ 基礎講座	毎月第2・4水曜 13:00～14:30	ハーモニカ（複音）の正しい吹き方（奏法）を学び、楽しく演奏できることを目標にします。
やさしい三味線 入門講座	毎月第3金曜 10:00～11:00	ゼロから始める三味線講座は、初めて三味線を学ぶのいうってつけの、やさしく分かりやすい講座です。
短歌講座	毎月第1火曜 13:30～15:00	初心者は基礎から、経験者は一歩先へ。詠う喜びを伝え、文学（詩、俳句他含む）の基礎を学びます。
茶道講座 (裏千家)	毎月第4土曜 13:30～16:30	初心者、経験者それぞれの方の状況に応じて、お茶・お菓子の召し上がり方、点前や楽しみ方など、茶道の基本と日本の伝統的な立居振舞をお教えします。
パッチワーク 教室	毎月第3金曜 13:30～15:30	ポーチ、バッグ、タペストリーなどを製作します。
ニット教室	毎月第3土曜 13:30～15:30	棒針、かぎ針で小物、ベストなどを製作します。
プリザーブドフ ラワーでアレン ジを楽しもう	奇数月第4水曜 13:30～15:30	プリザーブドフラワーを使って、フラワーアレンジを楽しんでいただきます。
手話サークル あせび	毎月第2・4金曜 第4火曜 13:15～15:15	手話の勉強をします。
韓国語教室	毎週土曜 10:00～11:30	会話例を使って、1回に1つの文法を学習します。言葉を勉強しながら、韓国の文化についても学びます。
続・カラー魚拓に 挑戦してみよう！	毎月第3土曜 13:00～16:00	紙に色づけをして魚を写し取る技法（間接法）を習得します。講習を通じて受講者同士の交流を深め、技術の習得・向上をめざします。

表2 【親子で楽しむ体験ひろば】

講座名	日時	講師より（案内）
ベビー講座	毎月第2水曜 10:30～11:30 1歳までの赤ちゃんと保護者	親子のふれあい講座です。ベビーマッサージは身体の発達の促進や、心の安定にも繋がります。オイルを使った簡単なマッサージをお伝えしていきます。マッサージ体験後は、産後の子育ての不安など一緒にお話してお悩みを解決しましょう。
おはなしと折り紙	毎月第2・4土曜 13:30～15:00	おはなし（絵本の読み聞かせ）、折り紙、バルーンアートなどを親子で楽しみましょう！

表3 【子ども体験ひろば】

講座名	日時	講師より（案内）
あせび子ども邦楽教室	毎月第1・3土曜 13:30～15:00	箏を通して和楽器の美しい音色に触れ、心を豊かにすること、また、日本の伝統音楽に興味や関心を持ち、これらに対する理解を深め、愛好する心を育成することを目標としています。

非常に多くの講座が開催されており（図1～5）、各講座とも習得した技術を地域に広めていくことで交流や子育て支援ができる場づくりのできる人材育成を目的としている。参加者の中には、複数年にわたる受講者もおり、あせび子ども邦楽教室においては、受講生が指導者となって指導をしているといった状況もうかがえる。一つの出会いが広がり、繋がっていくよい例である。子ども邦楽教室は令和4年度に国立劇場大劇場の演奏会にも参加することとなった。20人が出演し、「子だぬきたんこの物語」という曲を演奏し、客席からは大きな拍手が送られたと当時の徳島新聞（2023年1月30日）にも大きく取り上げられている。センターの取組の一つが子供たちにすばらしい経験を積ませるきっかけになった。

(2) 受講者によるアンケート結果

ここでは、受講者の満足度や希望についてアンケート結果（表4～6、令和5年2～3月各講座で実施）を基に考察し、次年度の講座内容に何を反映していくべきかを考える。

表4 【講座の内容について】

講座名	満足	やや満足	やや不満	不満
あせび子ども邦楽教室	14	3	0	0
ニット教室	9	1	0	0
パッチワーク教室	9	3	0	0
ベビー講座	8	0	0	0
茶道教室	7	1	0	0
続・カラー魚拓に挑戦してみよう	2	0	0	0
やさしい三味線入門講座	5	0	0	0
オカリナ教室	8	3	0	0
絵手紙講座	2	1	0	0
水彩植物画講座(ホタケアート)	7	0	0	0
おはなしと折り紙	不定	不定	不定	不定

韓国語講座	5	0	0	0
手話サークルあせび	13	0	0	0
楽しく学ぼうパソコン教室	9	4	1	0
複音ハーモニカ基礎講座	5	0	0	0
短歌講座	7	0	0	0
合 計	110	16	1	0
割 合	86.6%	12.6%	0.8%	0%

満足又はやや満足を合わせると99.2%になる。ほとんどが「やさしく教えてくれ、楽しくできた」といった理由であった。また、一人一人に合わせてくれるという意見も多かったが、技術の習得が必要な講座は進度についていくことができにくい場合もあったようである。次の講座の進行や運営も同様の理由で満足度が変わっている。

おはなしと折り紙は、申込みなしで当日参加できる講座として実施した。そのため、決まったメンバーで定期的にとということではなかったため不定（定まらず）という扱いとした。



図1 あせび子ども邦楽教室



図2 韓国語教室



図3 手話サークルあせび



図4 オカリナ教室



図5 絵手紙ひろば



生涯学習のマスコット
“マナビィ”

表5 【講座の進行や運営について】

講座名	満足	やや満足	やや不満	不満
あせび子ども邦楽教室	15	2	0	0
ニット教室	9	1	0	0
パッチワーク教室	8	4	0	0
ベビー講座	8	0	0	0
茶道教室	7	1	0	0
続・カラー魚拓に挑戦してみよう	2	0	0	0
やさしい三味線入門講座	5	0	0	0
オカリナ教室	6	4	0	0
絵手紙講座	3	0	0	0
水彩植物画講座(ホタニカルアート)	7	0	0	0
おはなしと折り紙	不定	不定	不定	不定
韓国語講座	4	1	0	0
手話サークルあせび	11	2	0	0
楽しく学ぼうパソコン教室	9	5	0	0
複音ハーモニカ基礎講座	5	0	0	0
短歌講座	4	3	0	0
合計	103	23	0	0
割合	81.7%	18.3%	0%	0%

進行や運営についてはほぼ問題がないと考えられる。数字上はどちらもすばらしいものとなっている。次に具体的な記述内容について考察してみたい。

表6 【今後取り組みたいことや感想から】

<全体に共通して>	<ベビー講座について>
① 継続したい	① ふれあい遊びなどがゆっくりできた
② 興味がわいた	② 子供に合わせて進行してくれた
③ 他の講座も受講したい	③ 子供が気持ちよさそうにしていた
④ 発表の機会がありびっくりした	④ 気分転換になった
⑤ 忘れないようにしたい・使いたい	⑤ ふれあいの大切さを知った
⑥ たくさんの舞台に出られた	⑥ 初めての子育てで不安があったが相談できたりして心が軽くなった
⑦ 真新しいものを考案してくれる	⑦ ママ同士の話もでき、リフレッシュした

2 アンケート結果を踏まえての考察

全体に共通して継続を表明する意見が多く見られたが、実技を伴うものについては、実力に差が生じてしまう部分があり、初心者から経験者までを同時間で行うことが困難になっていく講座が生じてきた。毎年11月“とくしま教育の日”の行事として実施しているまなびの丘フェスティバルでの発表や展示といった場に出場する機会を増やすためにも、技術的に大きな差がないような状況で練習することが一つのポイントであると考えられた。また、ベビー講座については、感

想のところにも列挙しているが、赤ちゃんだけでなく、保護者にとってもひとときの安らぎや落ち着きを与えてもらえる場になっており、保護者の方も参加を心待ちにしているように見受けられた。1歳未満の赤ちゃんに限定してしまうと次年度は継続して参加しにくい状況が生じてしまうという問題点が挙げられた。次年度への課題として解決策を講師先生とともに考えた。

3 令和5年度実施講座について

(1) 改善点

- ・オカリナ教室については水曜日を追加し、初めての方と経験のある方を分けて行う。
- ・ベビー講座については第1水曜日に1～3歳くらいまでの子供、第3水曜日に1歳くらいまでの赤ちゃんと保護者とし、前年度からの継続受講が可能になるよう工夫する。
- ・新型コロナウイルス感染症対策の継続ということもあり、オンライン講座を増やすことによって、より多くのニーズに応えられるような講座を実施することとなった。具体的には韓国語講座と折り紙教室の2講座が月1回オンライン実施となる。

(2) 令和5年度マナビィセンター主催講座（表7～9、太字が変更点）

表7 【学んで伝える体験ひろば】

講座名	日時	講師より（案内）
楽しく学ぼう パソコン教室	毎月第2火曜 13:00～15:00	初心者対象の講座です。ワード・エクセル・プログラミング等でパソコンを楽しみましょう。
水彩植物画 (ボタニカルアート)	毎月第1・3水曜 10:00～12:00	四季折々の草花を透明水彩で描きます。サイズはハガキからA4サイズ。ボタニカルアート作家の先生方の模写を中心に描きます。
絵手紙ひろば	毎月第3水曜 13:30～15:30	初めての方は基礎から教えます。続けている方は、その人の個性を伸ばしていきます。一枚の絵でも失敗はありません。修正して完成させましょう。
オカリナ教室	毎週水曜 13:30～15:00	沢山の方々にオカリナを通して心身ともに健康で豊かな人生を過ごしてもらうことが目標です。 初めての方 毎週水曜日 経験のある方 毎週木曜日
	毎週木曜 13:30～15:00	
複音ハーモニカ 基礎講座	毎月第2・4水曜 13:00～14:30	ハーモニカ（複音）の正しい吹き方（奏法）を学び、楽しく演奏できることを目標にします。
やさしい三味線 入門講座	毎月第3金曜 10:00～11:00	ゼロから始める三味線講座は、初めて三味線を学ぶのにとってつけの、やさしく分かりやすい講座です。
短歌講座	毎月第1火曜 13:30～15:00	初心者は基礎から、経験者は一歩先へ。詠う喜びを伝え、文学（詩、俳句他含む）の基礎を学びます。
茶道講座 (裏千家)	毎月第4土曜 13:30～16:30	初心者、経験者それぞれの方の状況に応じて、お茶・お菓子の召し上がり方、点前や楽しみ方など、茶道の基本と日本の伝統的な立居振舞をお教えします。
パッチワーク 教室	毎月第3金曜 13:30～15:30	ポーチ、バッグ、タペストリーなどを製作します。

ニット教室	毎月第3土曜 13:30～15:30	棒針、かぎ針で小物、ベストなどを製作します。
プリザーブドフラワーでアレンジを楽しもう	奇数月第4水曜 13:30～15:30	プリザーブドフラワーを使って、フラワーアレンジを楽しんでいただきます。
手話サークルあせび	毎月第2・4金曜 第4火曜 13:15～15:15	手話の勉強をします。
韓国語教室	毎週土曜 10:00～11:30	会話例を使って、1回に1つの文法を学習します。言葉を勉強しながら、韓国の文化についても学びます。 ※第4土曜日はオンライン配信のためお休みとなります。
続・カラー魚拓に挑戦してみよう！	毎月第3土曜 13:00～16:00	紙に色づけをして魚を写し取る技法（間接法）を習得します。講習を通じて受講者同士の交流を深め、技術の習得・向上をめざします。

表8 【親子で楽しむ体験ひろば】

講座名	日時	講師より（案内）
ベビー講座	毎月第1水曜 10:30～11:30 1～3歳くらい までの赤ちゃん と保護者	親子のふれあい講座です。ベビーマッサージは身体の発達の促進や、心の安定にも繋がります。オイルを使った簡単なマッサージをお伝えしていきます。マッサージ体験後は、産後の子育ての不安など一緒にお話してお悩みを解決しましょう。
	毎月第3水曜 10:30～11:30 1歳くらいまで の赤ちゃん と保護者	☆キッズクラス 毎月第1水曜日（1～3歳くらいまでの子供と保護者） ☆ベビークラス 毎月第3水曜日（1歳くらいまでの赤ちゃん と保護者）
おはなしと折り紙	毎月第2・4土曜 13:30～15:00	おはなし（絵本の読み聞かせ）、折り紙、バルーンアートなどを親子で楽しみましょう！ ※第4土曜日はオンライン配信も行っています。
みんなで楽しむ 映画会	月1回程度 日曜日14:00～	月に1回程度、総合教育センター1階ホールを主会場として、映画会を開催します。ご家族やお友達と一緒に是非ご来場ください。

表9 【子ども体験ひろば】

講座名	日時	講師より（案内）
あせび子ども邦楽教室	毎月第1・3土曜 13:30～15:00	箏を通して和楽器の美しい音色に触れ、心を豊かにすること、また、日本の伝統音楽に興味や関心をもち、これらに対

	する理解を深め、愛好する心を育成することを目標としています。
--	--------------------------------

IV 研究の成果と今後の課題

1 研究の成果

令和5年度は、前年度の総括より、マナビセンター主催講座が増加することとなった。より多くのニーズに応えるものとなっていると考えられる。新型コロナウイルス感染症が第5類移行になったことも大きな原因の一つであると推察されるが、まなびの丘フェスティバル2023においても、主催講座の受講者が多数発表・展示（図6～16、表10～12）に参加していることからしても、活動がより活性化したのではないかと考えられる。

表10 【まなびの丘フェスティバル2023受講者発表会内容について】

あせび子ども邦楽教室	たき火、かぞえうた、さくら
複音ハーモニカ基礎講座	もみじ、赤とんぼ、ふるさと、ロンドンデリーのうた
韓国語講座	슈퍼스타（スーパースター）
オカリナ教室	めだかの学校、富士の山、大きな古時計、少年時代、阿波踊り（荒城の月バージョン）
朗読文化講座	なめとこ山の熊（宮沢賢治） （県立総合高等学校主催「県民企画講座」）
太極拳講座	24式太極拳、梅花扇（県立総合高等学校主催「県民企画講座」）
短歌講座	仕方話「長池にまつわる昔話」
手話サークルあせび	四季の歌



図6 あせび子ども邦楽教室



図7 複音ハーモニカ基礎講座



図8 オカリナ教室



図9 朗読文化講座



図10 短歌講座



図11 太極拳講座

表11 【展示について】

カラー魚拓講座
手話サークルあせび
水彩植物画講座
短歌講座
絵手紙講座



図12 水彩植物画講座



図13 カラー魚拓講座

表12 【当日体験コーナー(生涯学習支援課主催)について】

ヨーガ教室
バルーンアート
みんなで楽しむ映画会
生涯学習インストラクター (まなびいで遊ぼう)
竹細工



図14 バルーンアート



図15 生涯学習インストラクター
(まなびいで遊ぼう)



図16 竹細工

発表会だけでなく、展示コーナーや体験コーナーも賑わいを見せていた。日頃の活動を広く地域や子供たちに知ってもらえる機会になったと考える。「まなびの丘フェスティバル」も開催内容等を他の講座とどう関連させていくかなど、課題も多く抱えているが、マナビィセンター主催講座の受講者にとっては非常に意味のあるフェスティバルとなっており、継続していく価値は十分にあると考える。

2 今後の課題

令和4年度からの継続事業であるファミリー体験学習推進プロジェクトや共育たのしみ隊パワーアップ講座、さらにはおもてなし外国語会話講座も引き続き実施となり、オンライン配信分も含めて講座は減少することがない。もちろん各講座については毎年開催について議論されているが、人気の講座として定着しつつあるものや、新規に始まり、今後が期待されるものも多く、なかなか減らすことができない。ただ、オンライン講座などは気軽に参加できる反面、1回受講した後、不参加が続くといった傾向も見受けられ、今後は参加人数や内容等を精査していく必要があると考えられる。

また、他課にもその課の特性を生かした講座をお願いしており、その方との調整も考えなければならぬ時期に来ているように感じられる。生涯学習という言葉の範疇をそれぞれの立場で定義していかなければならない時が来ている。今後の大きな課題となるであろう。

V おわりに

はじめに述べたが、人生100年時代はもう到来している。一般的な仕事の定年は60歳であり、そこから40年以上の人生を生き続けることとなる。生きがいをそれぞれが持ち続けて生活していくことは、そうたやすいことではない。人はそれぞれにあった生き方を模索していくようになるだろう。そのときに何か指標のようなものがあれば頼りになるだろうし、比較検討することも容易になる。生涯学習と一言で言うが、何を学習するのか、どう生きるのかが問われるのである。

生涯学習活動に対する県民のニーズは、刻一刻と変化している。マナビイセンターでは、時流にあった県民のニーズを把握し、それに応えることで学習意欲のさらなる高揚をめざし、様々な学習機会を提供する取組を積極的に展開していかなければならない。今後も一人でも多くの方に学ぶことの楽しさや充実感を味わってもらい、生きがいに満ちた人生を送るための施設として、マナビイセンターが徳島県における生涯学習活動の拠点の一つとなることができるよう、今後とも努力を続けていきたい。

徳島県公立小中学校「学校業務支援システム」の構築及び運用

G I G Aスクール推進課 森岡 勉

要 旨

県内全市町村と徳島県で協議会やワーキンググループ等を設置して協議、検討した成果をもとに、徳島県下で統一した徳島県公立小中学校「学校業務支援システム」を構築し、令和3年4月から本格運用している。円滑に運用できるように研修やサポートを充実し、意見交換会等で利用者の意見を集約して改修や運用の見直しを行うことで活用促進を図った。また、システム導入の経緯やシステムの構成について整理した。

キーワード：グループウェア、統合型校務支援システム、校務の情報化、働き方改革

I はじめに

平成31年1月の中央教育審議会答申では、学校における働き方改革の実現に向けた環境整備のために、都道府県単位で共通の校務支援システム導入の必要性が明記された。徳島県教育委員会でも、令和3年3月に「とくしまの学校における働き方改革プラン（第2期）」をまとめ、時間外勤務時間（平均）を令和2年度比25%以上削減する目標を掲げ、業務改善の促進のため県下統一した徳島県公立小中学校「学校業務支援システム」（以下、学校業務支援システム）を導入した。

具体的には、徳島県・市町村教育委員会情報化推進連絡協議会を設置し、徳島県が県内全市町村議会の議決を受けて、徳島県が学校業務支援システムの共同化に関する事務の委託を受けている。令和元年度にプロポーザル方式により構築業者を選定し、機器導入及びネットワーク・仮想基盤、グループウェア及び統合型校務支援システムの構築を行った。そして、令和2年度の試験運用を経て、令和3年4月から本格運用を行っている。

学校業務支援システムの活用を促進するために、試験運用開始前に悉皆研修を行った。本格運用開始後も毎年、新任教頭や教諭、養護教諭、事務職員、ICTが苦手な教職員等、様々な利用者を対象とした研修だけでなく、成績処理や進学処理、年度末処理等校務処理の時期に合わせた研修も行った。サポートを充実するために、マニュアルやFAQの公開や更新、電話やメールによる総合教育センターでの問合せ対応もしている。また、各市町村の代表者による意見交換会を開催して利用者の意見のとりまとめを行い、システムへの改修や運用変更に生かした。

本研究では、学校業務支援システムの導入経緯や構成、利用者への研修やサポート等の取組について整理し考察する。

II 研究仮説

令和3年4月より、県内の全公立小中学校で学校業務支援システムの本格運用が行われている。学校業務支援システムを円滑に運用し、活用していくことで教職員の業務改善・業務の効率化を推進するとともに情報共有の充実を図ることで業務負担の軽減に資することができ、働き方改革につなげることができるのではないかと仮説を立てた。

Ⅲ 研究の実際

1 導入の経緯

(1) 概要

平成 29 年に徳島県・市町村教育委員会情報化推進連絡会議を設置して以降、学校業務支援システムを導入するためにタスクフォースやワーキンググループ等の設置や開催、公募型プロポーザル方式での調達や構築、試験運用を行ってきた。(表 1)

表 1 学校業務支援システム導入の経緯

年月	経緯
H29. 2	徳島県・市町村教育委員会情報化推進連絡会議を設置
H29. 3	徳島県・市町村教育委員会情報化推進タスクフォース設置 以降 4 回開催 (県内全市町村に導入意向調査を行う)
H30. 8	統合型校務支援システムワーキンググループ設置 以降 4 回開催 (調達仕様を検討)
H31. 4	徳島県公立小中学校「学校業務支援システム」構築業務受託候補者選定委員会を設置 以降 4 回開催 (学校業務支援システム構築業務受託候補者を選定)
R1. 7	システム構築業務受託候補者を選定・契約
R1. 8	徳島県公立小中学校「学校業務支援システム」ワーキンググループを設置 以降 7 回開催 (学校業務支援システムの詳細を検討)
R2. 3	機器構築・グループウェア構築
R2. 7	グループウェアの試験運用開始
R3. 3	統合型校務支援システムの試験運用開始 運用保守契約の調達
R3. 4	学校業務支援システムの本格運用開始

(2) 徳島県・市町村教育委員会情報化推進連絡会議の設置

公立小中学校教職員のメールアドレスの一元化をはじめ、教員の業務改善等に向けた校務支援システムの導入等を検討するために、平成 29 年 2 月に徳島県・市町村教育委員会情報化推進連絡会議を設置した。協議会では県内全市町村教育委員会の情報担当者とは県教育委員会教育政策課、総合教育センター教育情報課、県地域振興課で検討を行った。さらに、市町村立学校における校務支援システムの導入に関する意向調査を実施するために、平成 29 年 3 月に徳島県・市町村教育委員会情報化推進タスクフォースを設置して 4 回協議を行い、市町村を対象に意向調査を実施し統合型校務支援システム導入が決定した。

(3) 統合型校務支援システムワーキンググループの設置

県内市町村立学校への統一的な統合型校務支援システムの導入に向けて、必要な専門的調査研究を行うため、平成 30 年 8 月に各市町村の代表(小・中担当各 1 名)、総合教育センター教育情報課・教職員研修課及び県教育委員会教育政

表 2 統合型校務支援システムワーキンググループの議題

回	開催日	議 題
1	H30. 8. 29	データ整理及び調査項目の検討
2	H30. 9. 13	データ及び入力項目の検討及び整理
3	H30. 10. 19	データ項目及びデータ交換について
4	H30. 11. 5	画面遷移及び基本仕様について

策課で統合型校務支援システムワーキンググループを設置した。平成30年11月までに4回開催し、統合型校務支援システムの処理内容や出力帳票、アクセス権、情報セキュリティ等についての報告書を取りまとめた。(表2)

(4) 調達

公募型プロポーザルで調達を行うために、徳島県公立小中学校「学校業務支援システム」構築業務受託候補者選定委員会を設置した。選定委員会では県教育委員会副教育長を委員長として、教育におけるICT活用に関して見識を有する大学の先生や県教育委員会関係各課長、総合教育センター所長の計7人で選定を行った。平成31年4月に第1回選定委員会で仕様書を決定し、令和元年5月に調達のために公告を行った。令和元年6月の第2回選定委員会(持ち回り審議)で参加表明した業者の審査を行い、7月の第3回選定委員会では、業者によるプレゼンテーションと選定委員によるヒアリングを行い、受託候補者を選定した。

(5) 徳島県公立小中学校「学校業務支援システム」ワーキンググループ

構築業務の受託業者決定に伴い、学校業務支援システムの詳細を検討・決定するために、徳島県公立小中学校「学校業務支援システム」ワーキンググループを市町村の代表(小・中担当各1名)、県教育委員会関係各課の担当を構成員として設置した。令和元年8月から全7回開催してグループウェア及び統合型校務支援システムの各機能や帳票、接続方法、利用者等の詳細について検討・決定した。(表3)

表3 徳島県公立小中学校「学校業務支援システム」ワーキンググループの議題

回	開催日	議 題
1	R1. 8. 29	グループウェアの最初画面及び利用者
2	R1. 10. 10	グループウェアのメールや掲示板等の機能
3	R1. 11. 20	統合型校務支援システムの主な機能や帳票
4	R2. 1. 31	グループウェアの出退勤や県市町村連絡等の機能
5	R2. 10	接続方法、利用者、帳票(書面開催)
6	R2. 11. 20	各機能、データ移行、利用できる端末
7	R2. 1. 15	デモンストレーションと操作体験

ワーキンググループは、総合教育センターに集合して開催していたが、新型コロナウイルス感染拡大により令和2年10月の第5回については書面開催とした。

(6) 帳票

統合型校務支援システムワーキンググループで検討した仕様書を基に、出力する帳票を構築した。全ての帳票を小中学校の各校長会を通して事前に確認してもらい、必要に応じて修正し実装した。また、徳島県公立小中学校「学校業務支援システム」ワーキンググループの第5回でも、構築する帳票について確認を行った。

(7) 既存のシステムからのデータ移行

学校業務支援システム導入前に、各市町村が単独で校務支援システム等(以下、既存のシステム)を整備しているか、している場合はデータ移行の希望について調査した。8市町で整備されており7市町でデータ移行の希望があった。内訳としては市販の校務支援システムが3種類、マクロを利用してエクセルで構築されたものが1種類整備されていた。データ移行を希望した市町の教育委員会や学校を訪問して、既存のシステムのデータの出力方法やデータ形式、配列等を事前調査した。調査の過程で、既存のシステムに移行可能なデータが十分に登録されていないことが分かった2町についてはデータ移行を行わないこととした。調査の結果、デー

タ移行の対象となった市町については構築業者が令和2年1月から3月にかけて教育委員会や学校を訪問してデータ移行を実施した。また、令和3年10月頃に徳島県公立高等学校生徒募集選抜の調査書のために、中学校2・3年生の1・2年生時の指導要録の成績や出欠情報等も既存のシステムからデータ移行した。

※ 既存のシステムからデータ移行した項目

- ・児童生徒氏名（漢字、ふりがな）、性別、生年月日、住所、学年、学級、整理番号
- ・保護者の氏名（漢字、ふりがな）、住所、連絡先
- ・各学年の学級数
- ・中学校1・2年生時の指導要録の各教科の学習の記録、特別活動の記録、行動の記録、出欠の記録

2 学校業務支援システムの構成

(1) 概要

学校業務支援システムは、教職員の円滑な情報共有を行うためのグループウェアと、児童生徒の情報や学校の予定等を管理する統合型校務支援システムから成る。(図1左) グループウェアにはメールや出退勤記録、掲示板、回覧板等の機能があり、統合型校務支援システムには通知表や指導要録、出席簿、時間割管理、保健（健康診断等）、学校予定管理（学校行事や教職員の出張・休暇の管理）等の機能がある。

グループウェアと統合型校務支援システムは、セキュリティのため分離されており原則として連携できない。しかし、利便性向上のため統合型校務支援システムに登録した学校行事や教職員の出張・休暇等の情報のみ、グループウェアのホーム画面に連携されて表示することができる。

ブラウザを利用したWebシステムとして総合教育センターに構築し、各学校等からグループウェアはHTTPS^{*1}、統合型校務支援システムはVPN^{*2}接続を行う。VPN接続には、各学校等の端末にVPNクライアントソフトをインストールして接続する方法と、各学校等の専用機器（ルータ等）と総合教育センターの学校業務支援システムで拠点間のVPN接続する方法を併用し、市町村等で選択している。拠点間のVPN接続の場合は、システム利用中でも校内のネットワークプリンター等にも接続ができるようになる。(図1右)

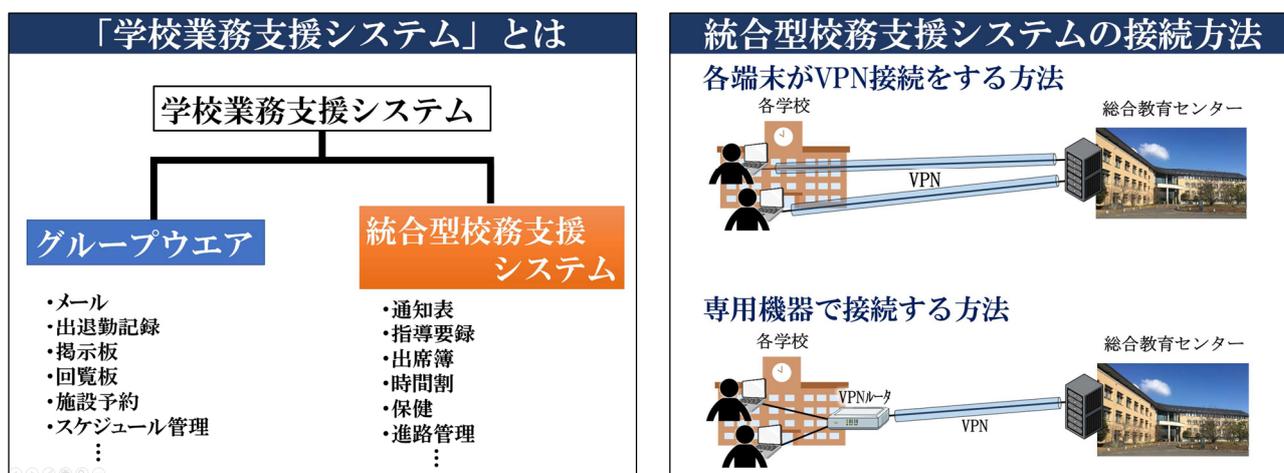


図1 システムの概要とVPN接続の方法

(2) 対象

本格運用開始時の学校業務支援システムの利用対象は、次の表4、表5のとおりである。

表4 システム利用対象校・委員会（運用開始時）

校種等	学校数等	備考
小学校	166校	R3年度末に2校休校 R4年度末に2校休校
中学校	82校	R3年度末に1校休校 R4年度から1校追加（夜間中学校） 県立中学校3校、県立中等教育学校1校を含む
市町村教育委員会	24委員会	
県教育委員会	各課	

表5 システム利用者（運用開始時）

校種等	児童生徒数	教職員数
小学校	約35,000人	約3,700人
中学校	約28,000人	約2,100人
教育委員会		約500人

(3) アカウントの管理

アカウントの管理方法は県費負担教職員と市町村費負担教職員で異なる。

県費負担教職員は、県の人事システムから反映される。異動や採用、退職等によるアカウントの追加や削除、変更について、市町村教育委員会や学校での作業は不要である。また、氏名や役職等変更等も反映される。ただし、県費非常勤講師は県の人事システムに登録されていないため、年度当初は県教育委員会教職員課からデータ提供を受けて学校業務支援システムに直接登録し、市町村教育委員会を通じて各学校に通知している。年度途中の県費非常勤講師の採用や異動については、各学校等からの連絡により対応している。

市町村費負担教職員は県の人事データに登録されていないため、学校や市町村教育委員会から追加や削除、変更の際に総合教育センターに申請してもらい学校業務支援システムに反映する。また、申請の際にグループウェアのみの利用か、統合型校務支援システムとの両方を利用するかを決めて申請するようになっている。年度末には、登録されている市町村費負担教職員の一覧表を市町村教育委員会に送付して、次年度も継続利用するかを報告してもらっている。

IDとパスワードは、グループウェアと統合型校務支援システムで共通となっている。パスワードを変更する場合は、統合型校務支援システムで変更するとグループウェアにも変更したパスワードが適用される。また、新規登録（採用等）や異動があった場合はパスワードが初期化される。

(4) 端末管理

セキュリティ確保のため、認証された端末のみが学校業務支援システムに接続できるように証明書認証を行っている。学校等で接続する端末を追加するためには、端末に専用のソフトをインストールすることで端末情報を出力し総合教育センターに申請する。申請の審査後に総合教育センターで証明書を発行するシステムに端末情報を登録すると、各学校等で証明書がイン

ストールでき、学校業務支援システムに接続できるようになる。証明書はグループウェアのみ接続可能なものと、統合型校務支援システムとの両方に接続できるものがあり、学校等の運用やセキュリティポリシーにより選択して申請するようになっている。統合型校務支援システムは、証明書により接続できる学校を判別しており、端末のある学校以外には接続できなくなっている。端末登録申請は、原則として市町村教育委員会を通じて申請するようになっているが、至急端末登録が必要な場合は学校から総合教育センターに直接申請することも可能となっている。(図2)

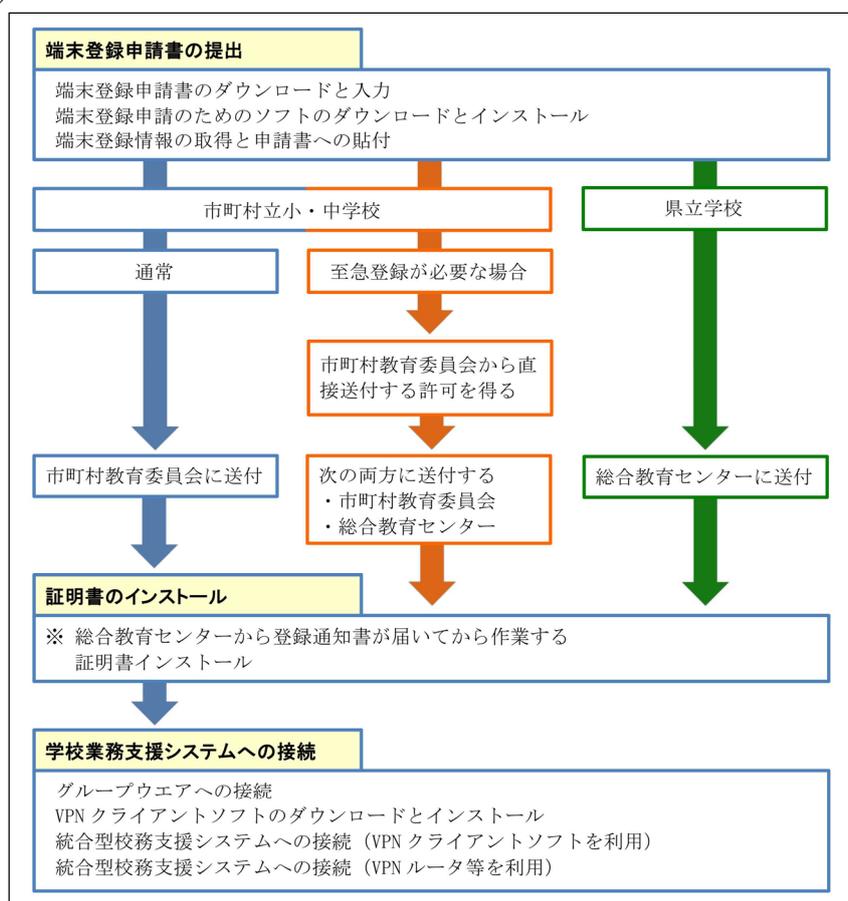


図2 端末登録の概要 (小中学校)

(5) 外字の管理

統合型校務支援システムでは児童生徒が転校や進学をしても、氏名等が正しく出力されるように外字の仕組みとして IVS (Ideographic Variation Sequence) を利用している。IVS は異字体を指定し表示するための仕組みで、国際規格である ISO/IEC10646(2008 年版以降)に規定されている。IVS にない外字については、各学校等から申請して県下で統一した外字として登録している。外字によってはブラウザでは正しく表示されないが、フォントを埋め込むことで PDF では正しく出力される。また、他のアプリケーションソフト等でも正しく表示するための専用フォントも公開している。

教職員の氏名の外字については、県の人事システムに外字が登録できないため、各学校等から申請があれば総合教育センターで統合型校務支援システムに直接登録している。なお、グループウェアはメール等のエラーの原因となるため外字に対応していない。

3 グループウェアの構成

(1) グループウェアの機能

グループウェアは、教職員の円滑な情報共有を行うためにメールや掲示板、回覧板、出退勤、縣市町村連絡、設備予約等の機能がある。(表6、図3)

表6 グループウェアの主な機能

機 能	説 明
ホーム	ログイン後に表示される画面 統合型校務支援システムに入力した行事、出張、休暇等を表示 メールや掲示板、回覧板に新着数をバッジ表示 通知(画面右上のベル)を一覧表示
出退勤	各教職員が出退勤時間を入力 各学校で教職員の勤務形態設定を行い、勤務状況(出退勤時間や在校等時間、超勤時間)を集計・出力可能
メール	メールの送受信 アカウントを切り替えずに個人と所属校代表のメールを利用可能 システム利用者全員が登録されたアドレス帳を利用可能
掲示板	掲示板の閲覧・作成・公開 所属校だけでなく他校や教育委員会の教職員とも共有可能 県から全教職員に一括で公開可能
回覧板	回覧板の閲覧・返信・作成・公開 所属校だけでなく他校や教育委員会の教職員とも共有可能 参加者が閲覧したことの確認や返信が可能
設備予約	設備(体育館や理科室等)を登録して各教職員が予約
スケジュール	教職員の予定を登録・公開・共有
縣市町村連絡	小中学校と市町村教育委員会、県教育委員会が簡便で安全に連絡(照会や通知)をする機能 決裁の帳票の出力可能
設定	教職員でグループをつくり、掲示板や回覧板、メール、スケジュール等で情報共有をするためのカスタムグループの作成
一斉連絡メール	保護者や教職員に連絡やアンケートをするために一斉にメールを送信する機能
よくある質問	グループウェアや統合型校務支援システムについてのFAQ
書庫	マニュアルや各種申請書、学校業務支援システム関連のソフト等を掲載 県教育委員会及び市町村教育委員会のみが掲載可能
オンラインストレージ	大容量のデータを送受信する機能 外部にデータの送信を依頼することも可能
アンケート	アンケートを作成、公開、回答、集計、結果(CSV形式)のダウンロードが可能



図3 グループウェアのホーム画面

(2) 県市町村連絡機能

グループウェアの特徴的な機能として、公立小中学校と市町村教育委員会、県教育委員会が効率よく簡便で安全に連絡（照会や通知、回答）を行うための県市町村連絡がある。各学校で県教育委員会と市町村教育委員会からの文章を一元管理できるため文書の検索、回答が簡単に行える。また、締め切り通知による回答忘れ防止や前年度のデータの参照も可能で、グループウェア内で操作が完結するためセキュリティも向上する。(図4) 令和4年6月から県が発出する文書については、原則として県市町村連絡を活用するようになった。なお、パンフレット等の場合は県から市町村教育委員会及び市町村立小中学校に直接掲示板で発出するようになり、事務文書の発出及び受信方法で業務改善が図られた。

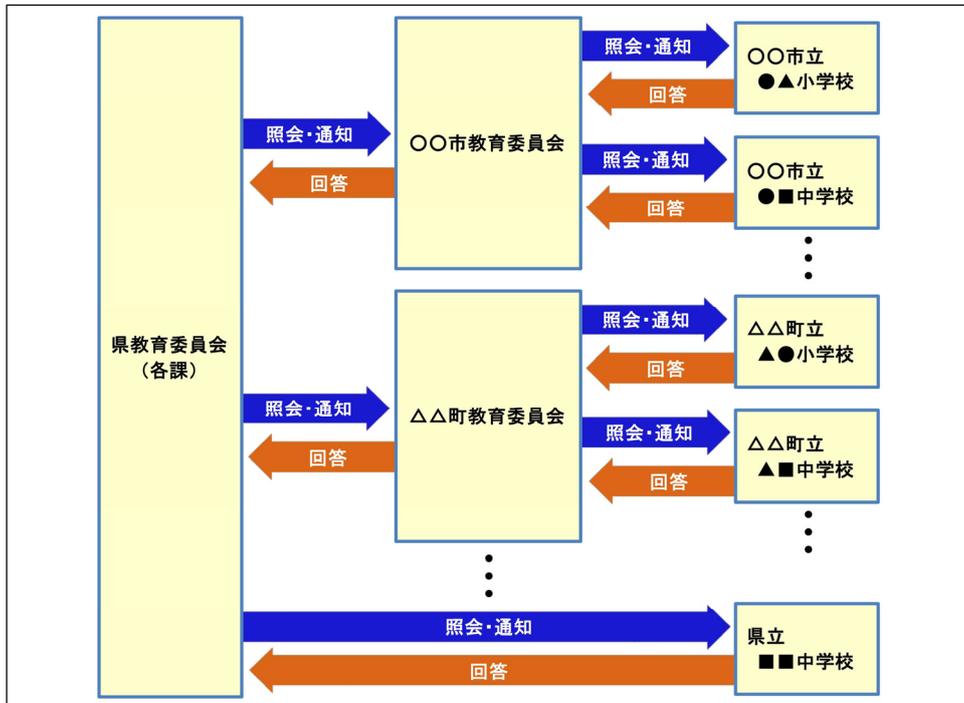


図4 県市町村連絡の概要

4 統合型校務支援システムの構成

(1) 統合型校務支援システムの機能

統合型校務支援システムは、児童生徒の情報や学校の予定（学校行事や教職員の出張・休暇）等を管理する機能がある。（表7、図5）

表7 統合型校務支援システムの主な機能

学籍管理		
	児童生徒基本情報	児童生徒や保護者の基本情報を管理
	通学情報	通学方法や集団登校、スクールバスの情報管理
	異動処理	編入・転入・転学・退学の処理
	卒業・進級	卒業や進級の処理
	特別活動	委員会やクラブ、部活動等の情報管理
	その他	受賞記録や資格検定、事故記録等を管理
学級編成		
	学級作成	通常学級や特別支援学級、通級等を作成
	学級担任・教科担当	学級担任や各教科の授業担当を管理
	学級編成（特別支援学級・通級）	特別支援学級の学級編成の処理
	学級編成（通常学級）	通常学級の学級編成の処理
	担当教職員設定	委員会やクラブ、部活動の担当教職員の管理
時間割管理		
	基本時間割	各学級の1週間分の時間割を基本時間割として管理
	基本時間割反映	基本時間割を対象の学級や期間を指定して反映
	基本時間割取込	基本時間割をCSVファイルで取込
	時間割変更（教職員単位）	教職員ごとの時間割を変更
	時間割変更（学級単位）	学級ごとの時間割を変更
	週案作成	週案を作成し管理職が確認
成績管理		
	日常所見	通知表等に引用する日常所見の入力
	試験管理	試験結果を入力し観点別評価に反映
	通知表管理	通知表の出力形式の管理・成績等の入力
	指導要録 学籍	指導要録（学籍）の管理
	指導要録 指導	指導要録（指導及びオンラインの記録）の入力
	指導要録承認（管理者）	管理職による指導要録の承認
出欠管理		
	出欠登録（日単位）	【小のみ】日ごとに欠情報（出席簿）の入力
	出欠登録（月単位）	【小のみ】月ごとに欠情報（出席簿）の入力
	出欠登録（校時単位）	【中のみ】各時間の欠情報（出席簿）の入力
	出欠承認（管理者）	管理職による出欠情報（出席簿）の承認

進路管理		
	志願者基本情報	志願者（児童生徒）や保護者の基本情報を管理
	進路希望調査	【中のみ】進路希望調査の入力
	調査書	調査書に必要な成績等を入力
	教科評定分布表事由	【中のみ】教科評定分布表事由を管理
	出願情報	【中のみ】生徒の出願先を入力
	進学先等	児童生徒の進学先等を入力
学校予定管理		
	学校カレンダー	授業日や休業日を管理
	学校行事	学校関連の行事情報の入力
	教職員予定管理	教職員の出張や休暇、オンライン研修等を入力
	連絡事項	教室等に掲示する連絡票の作成
	給食予定	給食の有無等を入力
	学校日誌	学校日誌の作成・管理職による承認
保健管理		
	健康診断（一般）	健康診断（一般）や身体測定等の結果を入力
	健康診断（歯科・口腔）	健康診断（歯科・口腔）の結果を入力
	学校医所見	児童生徒健康診断票の学校医所見を入力
	保健室	保健室の来室記録の作成・保健日誌の作成・承認



図5 統合型校務支援システムのホーム画面（小学校版）

(2) 県内での転出入及び進学

県下統一した統合型校務支援システムのため、県内で転出入をする場合には転出校から転入校に学籍情報や指導要録、児童生徒健康診断票をシステム内で送受信することができる。受信した学校は、学籍情報をもとに児童生徒情報を登録することができ、転出校から送られてきた指導要録を出力できる。また、児童生徒健康診断票のデータは転入校で引き継ぐことができ、紙での運用と同様に転校しても1枚の帳票にまとめられる。また、転出校が指導要録や児童生徒健康診断票の送信の可否を選択できるようになっている。

県内で公立小学校から公立中学校に進学する際にも学籍情報や指導要録、児童生徒健康診断票をシステム内で送受信することができる。受信した中学校は、小学校ごとに一括で学籍情報を登録でき、送られてきた指導要録を出力できる。

5 研修

(1) グループウェアの試験運用開始時の研修

グループウェアの試験運用に向けて、令和2年6月に県内全小中学校の管理職対象と情報担当対象の悉皆研修（各7回）を総合教育センターでの集合研修として計画した。また、市町村教委育委員会及び県教育委員会対象の集合研修も計画した。しかし、新型コロナウイルス感染拡大のために急遽、オンラインとオンデマンド併用の研修に切り替えた。

大半の学校がオンライン研修の受講経験がなかったため、テレビ会議システムや操作研修サイト等への接続について詳細なマニュアルを作成するとともに、事前にテレビ会議システムへの接続テストを2回行い、フローチャートで学校等での対応方法を示した。(図6) 具体的には、テレビ会議システムへの接続に失敗した場合は、総合教育センターで受講するか、後日公開される研修動画でオンデマンド受講するかを選択できるようにした。また、一部の市町村ではセキュリティ上の理由からテレビ会議システムに接続できなかった。

研修では、テレビ会議システムで配信される操作説明を見ながら、グループウェアのデモサイトで操作を体験できるようにした。コロナ禍でもオンラインとオンデマンドを併用することで研修を実施でき、アンケートでも研修方法に肯定的な意見が多かった。一方で、オンライン研修が初めての教職員が多かったため、テレビ会議システムへの接続失敗やデモサイトへのアクセス集中による操作の遅延、研修後のアンケートへの一斉回答によるネットワーク遮断等、多くの課題も明らかになった。

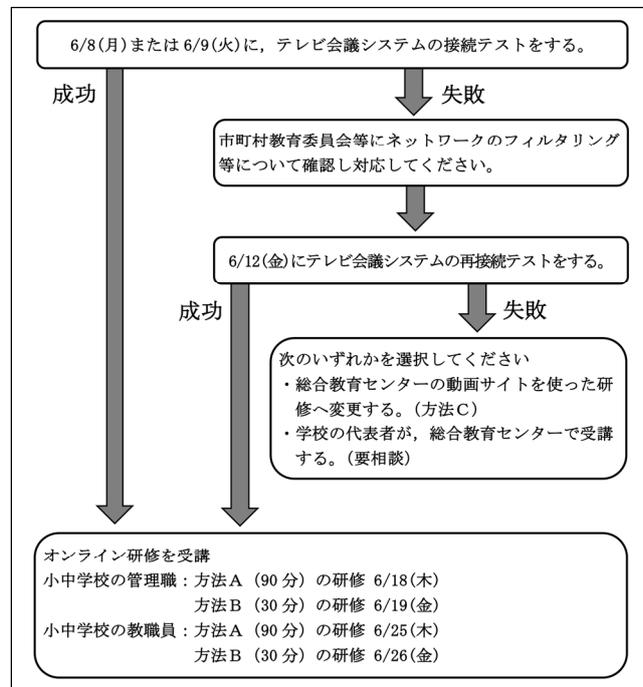


図6 受講方法のフローチャート

(2) 統合型校務支援システムの試験運用開始時の研修

統合型校務支援システムの試験運用に向けて、令和3年2月にオンラインとオンデマンドの

併用で研修を実施した。統合型校務支援システムでも、テレビ会議システムで配信される操作説明を見ながら、統合型校務支援システムのデモサイトで操作体験ができるようにした。

また、デモサイトは研修終了後も接続可能にして、各小中学校での伝達研修や操作体験に活用できるようにした。グループウェアの研修で遮断が起きたアンケートシステムではなく、グループウェアのアンケート機能を使うことでアンケートも円滑に実施することができた。

(3) 新任対象研修・校務処理の時期による研修

本格運用開始後は4月から5月に、毎年、新規採用の教諭や養護教諭、事務職員と新任教頭を対象にした悉皆研修（希望者も受講可能）を実施している。研修では学校業務支援システムの概要や構成、留意点等全般的な内容を広く浅く扱うとともに、職種ごとに活用する機能について取り扱った。新規採用の事務職員対象の研修は、公立小・中学校新任事務職員研修の一部に位置づけられているためセンターでの集合研修となっているが、他の研修はオンライン研修となっている。

統合型校務支援システムでの通知表作成や入試関連業務、年度更新等の時期によって必要となる校務処理について各業務繁忙期前に研修を行っている。6月頃に通知表の設定方法や入力・出力について、9月頃に県立中学校の調査書作成、県立高等学校等の願書や調査書等の作成について研修を実施している。2月頃には指導要録の入力や承認、進級、卒業処理等の研修を実施している。また、令和5年度から4月当初に新しく担当になった教職員を対象に、新年度当初に行う新入生の登録や学級編成、時間割編成等の研修を実施した。

令和3年度から、毎年実施している各研修の受講者は年々減少している。（図7）新任対象の研修は、利用者が操作や運用に習熟してきたため希望受講する教職員が減少したためと考えられる。校務処理の時期による研修についても、操作や運用に習熟してきたため研修を受講しなくても校務処理できるようになり、受講者が年々減少したと考えられる。

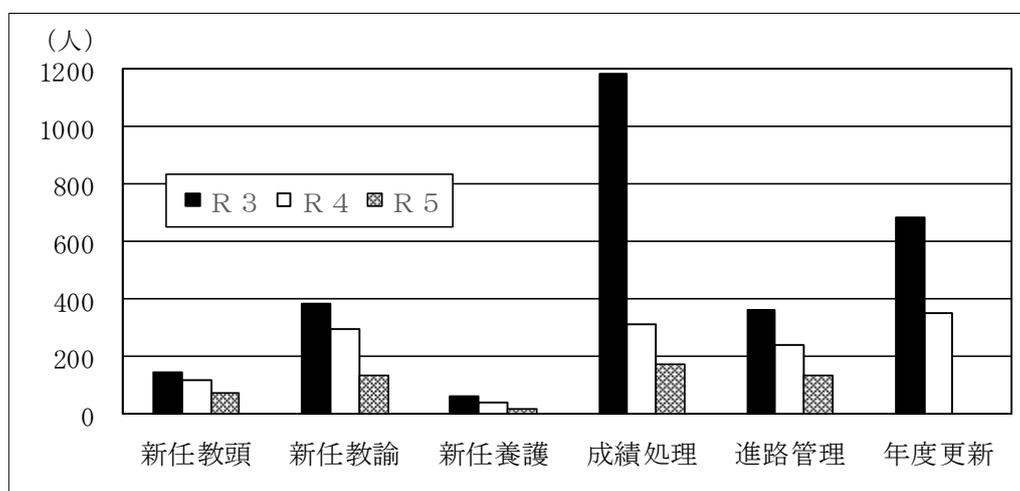


図7 研修の受講者数（令和3年から令和5年）

(4) サタデーICT教室及び要請訪問

サタデーICT教室は自主研修として、ICTが苦手な初心者を対象として土曜日に総合教育センターでの集合研修で開催している。一般の教職員がオンラインやオンデマンドではなく、総合教育センターに集合して受講できる唯一の研修となっている。主に、年度当初の全般的な操作や活用方法と年度末の年度更新について開催している。

要請訪問は小中学校の要請により、校内研修等で操作や活用方法について研修を実施してい

る。学校の要望に合わせて内容をカスタマイズして、オンラインにて研修を行っている。

(5) 研修の参加者数及びアンケート

各研修終了後にアンケートを実施している。同じ質問をした各研修での回答結果を、研修の実施時期による経年変化をグラフにまとめた。(図8)

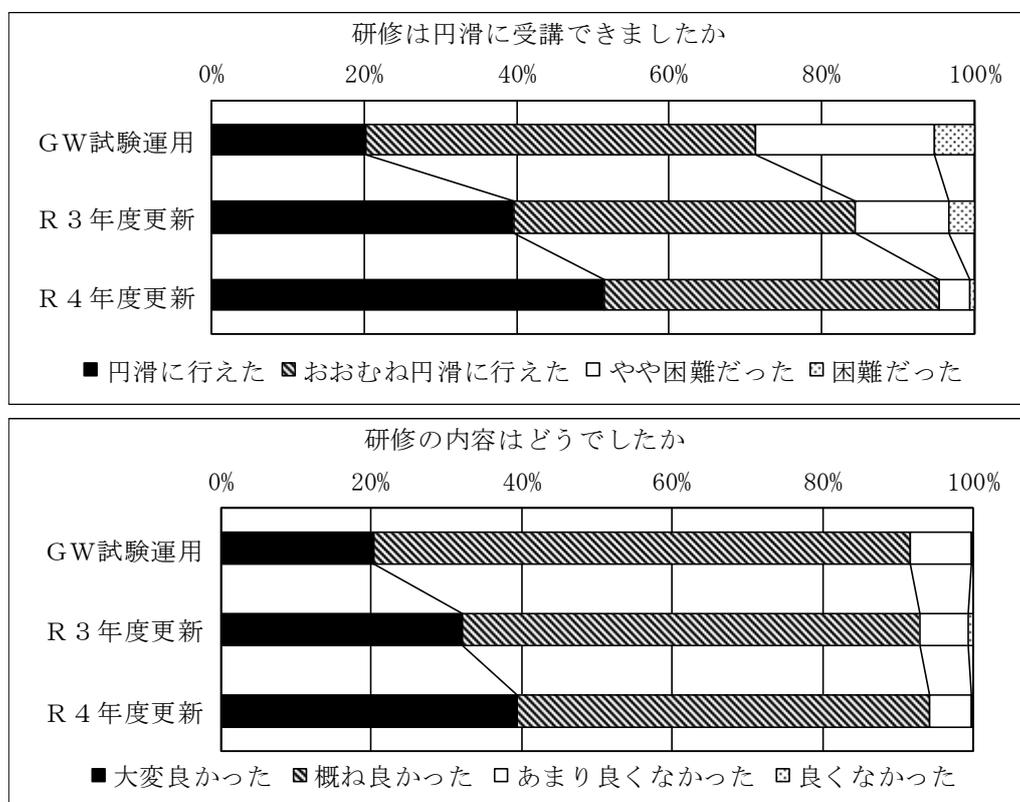


図8 研修のアンケート結果

○ GW試験運用…グループウェアの試験運用開始時の研修(令和2年6月実施)

※オンラインでの受講者のみを集計

R3年度更新…R3年度の年度更新の研修(令和4年1月実施)

R4年度更新…R4年度の年度更新の研修(令和5年2月実施)

「研修は円滑に受講できましたか」の質問で「やや困難だった」と「困難だった」を選択したのは、GW試験運用時は20%を超えていたが、R4年度更新時は5%未満になっている。GW試験運用時は講師(配信側)も受講者もオンラインに不慣れな上に、デモサイトの遅延等のトラブルがあったが、R4年度更新時にはトラブルはなく、受講者もオンラインに慣れてきたため減少したと考えられる。「研修の内容はどうでしたか」の質問で「大変良かった」と「概ね良かった」を選択した割合は年々高くなってきている。配信方法やテキスト等を順次改善してきたのと、受講者がオンラインに慣れるとともに、学校業務支援システムの操作や活用に習熟してきたためと考えられる。

6 利用者のサポート

(1) マニュアル及び「よくある質問」の整備

グループウェア及び統合型校務支援システムの試験運用開始に伴い、グループウェアの書庫でマニュアルを公開した。グループウェアは簡易マニュアルと詳細マニュアル、統合型校務支

援システムは機能別の分冊とキーワード検索ができるように1つのファイルにまとめたものを整備した。運用開始時から多数の改修を行ったため、運用2年目に統合型校務支援システムのマニュアルは全て更新した。

運用開始後に質問の多い操作方法や活用方法、改修内容等をグループウェアの「よくある質問」として掲載しており、問合せ状況や改修に合わせて順次更新している。

(2) 総合教育センターでの問合せ対応

学校業務支援システムについての総合教育センターへの問合せは、原則として市町村教育委員会で取りまとめてもらうようになっているが、実際には柔軟に対応している。問合せ件数が年々減少しているのは、教職員が操作や運用に習熟してきたためと考えられる。令和4年の5月から8月の問合せ件数が令和3年同時期より増加しているのは、端末認証に必要な証明書の運用を大きく変更したためだと考えられる。(図9)

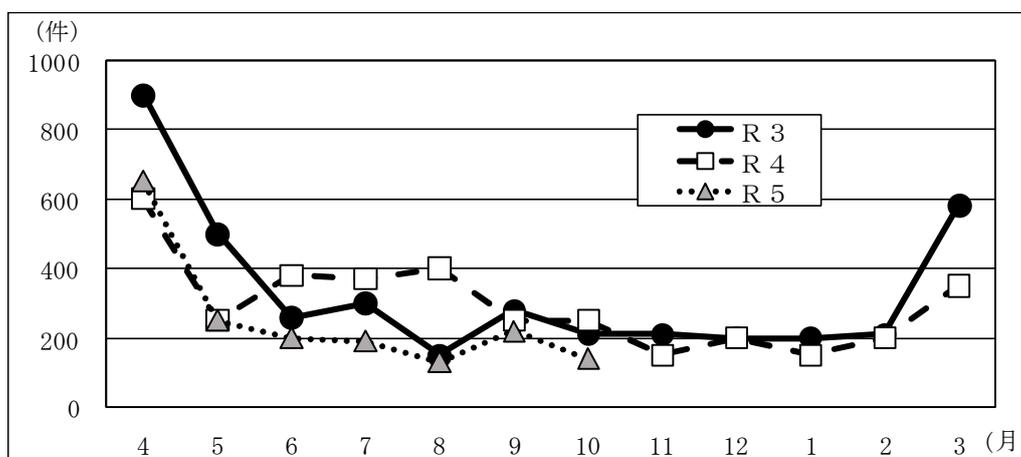


図9 総合教育センターへの問合せ件数 (概数)

7 意見交換会

利用者の意見を集約し、今後の改修や運用に生かすために、市町村から小中学校の担当各1名、県立中学校及び県立中等教育学校（前期課程）から各校1名参加して意見交換会を毎年開催している。事務局としては、県教育委員会各関係課から担当が出席している。

令和3年度は総合教育センターに集合しての開催を予定していたが、新型コロナウイルス感染拡大のために書面開催に変更した。令和4年度は、新型コロナウイルス感染状況が落ち着いていたこともあり、総合教育センターに集合して開催することができた。令和5年度は、前年度の参加者から希望があったためにオンライン開催とした。

毎回、参加者から事前意見を集めて意見集約を行い、全ての質問や意見に回答した資料を用意している。意見交換会開催後には、配付資料と事前意見への回答資料についてグループウェアの掲示板で全利用者者に共有している。また、システムの改修や運用変更にもいただいた意見を多数反映している。

IV 研究の成果と今後の課題

1 研究の成果

(1) 県内全市町村と徳島県で協議会やタスクフォース、ワーキンググループ等を設置して協議や検討を重ねて学校業務支援システムを構築した。また、意見交換会や問合せをもとに改修や運

用変更を行うことで、県内の全公立小中学校でシステムが活用されており、各機能の利用率も上昇している。

- (2) 研修の受講者数やアンケート結果、総合教育センターへの問合せ件数等からも、教職員がシステムの操作や運用に習熟してきたと考えられる。

2 今後の課題

- (1) 意見交換会の事前意見では要望が毎年数百件出され、総合教育センターへの問合せにも要望が寄せられている。教職員の負担軽減につながるように、意見を集約・精査して学校業務支援システムの改修や運用変更を不断に行っていかなければならない。
- (2) 研修の受講者数や総合教育センターへの問合せ件数は年々減少している。一方で、思い込みや勘違いで誤った操作や運用をしたり、必要な処理ができていなかったりすることで様々な問題が発生している。小中学校や市町村教育委員会で必要とされる研修やサポートが変化してきているので対応していく必要がある。

V おわりに

学校業務支援システムは、教職員の業務改善・業務の効率化をするとともに情報共有の充実を図ることで、業務負担を軽減し、児童生徒に必要な指導・支援を行える環境を作り出すことを目的としている。一方で、本システムを構築・運用していく間に、GIGAスクール構想の実装が始まり、新型コロナウイルス感染症の流行等、教育現場は大きく変化している。

文部科学省の「GIGAスクール構想の下での校務DXに向けて」（令和5年3月）では、令和の日本型学校教育を支える校務DXの指針が示されている。統合型校務支援システムに関しては、校務のロケーションフリー化、汎用クラウドツールによる代替、教育に関する様々なデータを統合・可視化するダッシュボード機能の追加等が記載されている。また、校務系と学習系ネットワークの統合やゼロトラストセキュリティについても示されている。

社会や学校、教職員の働き方の変化に合わせて、改修や運用の変更を絶えず行っていく必要がある。さらには、学校業務支援システムの更新や見直しについても関係機関と共に検討しなければならない。

*1 HTTPS (Hypertext Transfer Protocol Secure) は、インターネット等で広く利用されている通信規約のHTTPによる通信をより安全に行うためのもの。

*2 VPN (Virtual Private Network) は、インターネット等で暗号化技術等により仮想の専用線に接続されているようにすることでセキュリティを高める技術や、そのネットワーク。

参考文献

- ・文部科学省『統合型校務支援システムの共同調達・共同利用ガイドブック』、令和2年
- ・文部科学省『統合型校務支援システムの導入のための手引き』、平成30年
- ・文部科学省（GIGAスクール構想の下での校務の情報化の在り方に関する専門家会議）
「GIGAスクール構想の下での校務DXについて」、令和5年
- ・文部科学省「『教育情報セキュリティポリシーに関するガイドライン』ハンドブック」、令和4年