

県教育委員会との連携による教員研修の充実

—兵庫教育大学の調査研究報告—

楠原 豊〔鹿児島大学教育学部附属教育実践総合センター〕

Effective Teacher Training by the Prefecture Board of Education and Collaboration — A Research Report of Hyogo University of Teacher Education —

KUSUHARA Yutaka

キーワード：教育委員会との連携・教員研修・モデルカリキュラム・講師派遣

1 はじめに

本学の教育学部附属教育実践総合センターには、「教育実践研究部門」、「教育臨床研究部門」、「教職研究部門」、「教員研修研究部門」の4部門が設置されている。その中の「教員研修研究部門」では教員研修の在り方や教育現場での教員研修への協力・連携などに関する教育・研究活動及び支援を行っており、現在、県教委と連携を図りながら「教員研修モデルカリキュラム開発プログラム」採択事業、教員研修講師、アドバイザー派遣事業等を実施している。

本学では、平成19年度以降「教員研修モデルカリキュラム開発プログラム」採択事業及び自主研究公開等を通じて、県教育委員会と連携を図りながら、「教員研修モデル開発」の取組を継続的に進めている。平成21年度は、インターバル研修において授業実践力カルテと自己評価結果の可視化により課題を明確にし、PDCAサイクルで実践を積み上げていくというカリキュラムを構築した。今年度は昨年度の課題を踏まえた上で、汎用化の視点を加え、県教委とも連携し、授業研究を活性化させるための「授業研究支援シート」を開発し、国語・社会・算数・理科・音楽・家庭・外国語活動の7教科等で指導案検討や研究授業を通じた教員研修の協働づくりの研究を推進している。

この「教員研修モデルカリキュラム開発プログラム」採択事業は今年度全国15地区で採択を受けている。

今回、訪問による調査研究を行った兵庫教育大学では、平成16年度から兵庫県教育委員会と連携を図り、様々な現職教員支援プログラム開発を

行っている。本報告は、県教委との連携のもと実施している兵庫教育大学の「現職教員研修支援プログラム開発」について紹介するものである。

2 兵庫教育大学における県教委との連携による現職教員支援プログラム開発について

(1) 「実験・実技能力向上に焦点を当てた教科指導の改善に関する研修」

これは平成18年度の兵庫教育大学の取組であり、実験・実技能力の習得だけでなく、授業に生かすための研修プログラムを開発している点に特徴がある。

ア 開発目的

教員の授業力向上という課題に応えるために、特に理科の実験や図画工作、音楽、家庭、体育などの実技関係の授業に関して、教員の実技能力の向上を図るとともに、研修によって習得した実技能力を実際の授業に生かすための研修のモデルカリキュラムの開発を行うことを目的としている。対象は小学校である。

イ 開発組織

平成17年度から大学と教育現場の協働的教師支援教育プログラムを実施し、そのための組織としてリエゾンオフィスを設けている。その中に「研修プログラム」チームを位置付け、本事業を実施している。チームは大学の教員や教育委員会関係者、学校関係者から構成されており、原案の検討、実施状況の検討を行い、主として学校現場のニーズの観点からプログラム開発にあたっている。

ウ リエゾンオフィス【liaison office】

リエゾンオフィスとは、「別々に活動しているグループの連携を図るための組織」である。兵庫教育大学では、平成17年度に「大学と教育現場の協働的教師教育プログラム実施要項」の中で、この設置を定めている。業務は①教師教育プログラムの総括に関すること②教師教育プログラムに係る各関係委員会等の連絡調整に関すること③実務家教員及び連携協力校等の調査等に係る支援に関すること④協働授業の開発・実施に関すること等である。

エ 開設された研修（一部抜粋）

《兵庫県立教育研修所との連携》

	研修名
1	小学校 理数大好き講座
2	磁石と電磁石に関する領域の教材教具づくり
3	石ころのおもしろさ
4	物質の反応（とけること）
5	動物と誕生 ヒトや動物の身体
6	小学校 基礎から学べる音楽科教育研修講座

(2) 「学校の活性化を促す授業実践リーダー育成のための研修プログラムの開発」

これは平成19年度の兵庫教育大学の取組であり学校での授業実践力の向上を目指して、授業、子ども、研修という3つの領域を設定し、体系的に力量形成を図る研修プログラムを開発したものである。

《研修カリキュラムの全体構造》

授業	子ども	研修
各教科の専門性	子ども理解	研修企画
授業研究	発達障害の理解と支援	校内研修マネジメント
教材開発	学級経営	

ア 開発目的

教員の授業力を向上させるためには、個々の教員の努力のみならず、学校全体で授業実践の向上に取り組むことが重要である。そこには、学校の授業実践をリードし、学校の教員全体の授業力の向上を促すリーダーが必要である。このリーダーを育成するための研修プログラムを開発すること

が目的である。

このプログラムは3つの内容から構成されている。3つの内容とは「授業に関するプログラム」、「子どもに関するプログラム」、「校内研修を組織し、研修を企画する力量を育成するプログラム」である。

○ 授業に関する研修プログラムの内容

- ・ 各教科内容の専門性の向上
- ・ 授業実践の改善
- ・ 教材開発 など

○ 子ども理解に関する研修プログラムの内容

- ・ 子どもの理解
- ・ 教師と子どもの関わり
- ・ LDやADHDなど発達障害の子どもに対する理解や支援

イ 開発組織

まず大学内に現職教員の研修を支援するためのプログラム開発・実施を目的とした「現職教員支援プログラム開発プロジェクト」を組織している。このプロジェクトは①「現職教員研修の教育内容・方法に関すること②現職教員研修における教育委員会・学校との連携協力に関すること③現職教員研修の運営体制に関すること④担当教員の研修に関すること⑤その他現職教員研修のプログラム開発に関すること、について研究・開発を行った。そのために大学教員、教育委員会、及び教育センターの関係者、公立学校等関係者、学校長等関係者、大学院学校教育研究科修士によって「研修プロジェクトチーム」を組織し、研修内容を議論したり、実施に向けた実務的な調整を行ったりしている。

ウ 開発の実際

(ア) 授業に関する研修

- ・ 特色ある体験活動を生かす道徳の時間の授業づくり
- ・ 授業の「質」を高める指導と評価
- ・ 実践者と研究者のコラボレーションによる国語科授業づくりセミナー
- ・ 身近な例から垣間見る数学の世界

(イ) 子どもに関する研修プログラム

- ・ 「かかわり」から教育を見つめなおす。
- ・ 発達障害のある児童・生徒の理解と支援

- ・ 子どもと学級を見る目を広げる
- (ウ) 校内研修に関する研修プログラム

- ・ 校内研修の企画と進め方

上記の講座からいくつか紹介したい。

- (ア)の「授業の『質』を高める指導と評価」講座

○ 研修のねらい

児童・生徒の確実な能力形成に資する指導と評価の実践的な方法について理解し、豊富な事例に基づきながら学習指導要領で求められる、「能力水準準拠型教育」に対する授業の具体的な方法を習得する。本講座は、そのための教師の指導及び評価の具体的な方法について、各学校において教師間の指導と評価に関する研修の在り方について理解を深めることをねらいとしている。

○ 研修の進め方

研修項目	時間	目的・内容
基本的な指導と評価の理論について	60分	授業を進めていく上で、評価と一体化させた指導の意義とその方法について理解する。 <ul style="list-style-type: none"> ・ 授業における能力形成 ・ 指導と評価の一体化 ・ ポートフォリオの指導方法 ・ ルーブリックの作成方法 ・ モデレーションの実施方法
指導・評価計画案の作成	90分	学校の実態に応じた指導・評価計画案の作成について実践的に習得する。 <ul style="list-style-type: none"> ・ 授業における目標の検討、授業実践の分析を行い、それに基づいて指導と評価の実際について考え、実際に指導・評価計画を作成する。 ・ 作成した評価計画をグループでお互いに紹介し、その内容について議論する。
演習のまとめ	30分	演習で体験したことをもとに各学校で指導と評価の研修を実施する際の重要点と留意点を理解する。 <ul style="list-style-type: none"> ・ 指導と評価の実践的な研修として、各学年部会や各教科部会内等での場面あるいは全校的な研修会を想定し、実際の指導と評価に関する力量を身に付けることをねらいとする。

- (イ)の「かかわりから教育を見つめなおす－教育コミュニケーションの理論と実践」講座

○ 研修のねらい

教育におけるコミュニケーションが他の社会領域でのコミュニケーションと比べて、どこが同じでどこが違うのか、教育現場での望ましいコミュニケーションとはどのようなものかについて、教育学と心理学の幅広い視点から考察することをねらいとする。

○ 研修の進め方

研修項目	目的	内容
教育コミュニケーションの現状と課題	教育場面におけるコミュニケーションの問題点を整理するとともにそれらを解決するための手がかりを明らかにする。(4時間)	現代の学校教育の困難さを記録したドキュメンタリー番組を視聴し、3グループに分かれて討論し全体で観点を出し合う。
教育コミュニケーションにおける「語る－聴く」	教師－生徒の関係を「語る」と「聴く」という観点から考察することを通して双方向的な教育の在り方について考える。(2時間)	教育的行為を支える3つの関係(権力関係、相互主体的関係、倫理的関係)について検討する。
教育コミュニケーションにおいて「待つ」ということ	子どもの学習活動の指導において教師が待つことの困難性と重要性について理解を深める。(2時間)	近代学校における2つの時間(客観的時間、主観的時間)について歴史的に整理し、主観的時間を充実させるための方策を検討する。

- (ウ)の「校内研修の企画と進め方－教職員が主体的に参加できる研修をつくるには?－」講座

○ 研修のねらい

学校の自律性が求められ、自らの創意工夫により、特色ある学校づくりを進めていくことが重要視されている。そのためには、校内での研修が活発に行われることが重要である。その研修は、与えられた研修でなく、学校の状況、子どもたちや地域の状況に応じて、学校が主体的に課題を設定し、教員が自ら進んで研修に取り組んでいくことが必要である。本講座は、教員が主体的に参加できる研修をいかに企画し、実施していけばよいの

か、学校づくりの視点からの研修、実施のあり方について理解を深めてもらうことをねらいとしている。

○ 研修の進め方

研修項目	時間	目的・内容
学校づくりにおける校内研修の意義について	60分	学校づくりを進めていく上での校内研修の意義について理解を深める。 ・ 校内研修の目的（校内の教職員の力量向上、学校が直面している課題の解決） ・ 組織マネジメントと校内研修（学校における組織マネジメント、校内研修の位置付け、校内研修のための組織マネジメント）
研修計画の作成	60分	学校の実態に応じた研修計画を作成するためのポイントをつかむこと。 ・ 学校の目指す姿の検討、学校の分析に基づく重点課題と研修テーマ、研修計画作成等
ロールプレイング	60分	ロールプレイングによる演習を体験し、校内研修で実施する上での留意点などについて理解する。 ・ 学校運営にかかわる研修として学校評議員会という場面設定で保護者や地域住民と議論することを経験し、開かれた学校経営を進める力量を身に付けることをねらいとする。

(3) 学校管理職・教育行政職特別研修(ニューリーダー特別研修)

これは平成16年度からの取組である。平成15年度に県教委や近隣市教委等関係機関と兵庫教育大学が「兵庫教育大学現職教員研修支援プログラムに関する調査研究会」を発足させ、その主要成果として生まれ、現在に至っている。

ア 目的と目指す力量

ニューリーダー特別研修（以下「特別研修」と表記）は、これからの学校経営と教育行政を担う

人々に対して、教育行政・学校経営の基礎を学ばせるとともに、教育行政の地方分権化と自律的学校経営の下で教育行政・学校経営の改善を実践することのできる力量（知識とスキル）を育成することを目的としている。

この特別研修では、校長、教頭という単位学校のリーダーである学校経営専門職と、指導主事、管理主事といった教育行政の専門職に付けさせた力量を次のように明確にしている。

学校経営専門職（校長、教頭等）に必要な力量を次の4点ととらえている。

- ① 学校の教育・学習活動の改善能力
（「教育的リーダーシップ」）
- ② 学校のビジョン・目標の創造と共有化の能力
- ③ 合理的組織運営能力
- ④ 保護者・地域社会との連携構築能力

それぞれの力量の具体的な内容を以下に述べる。

- ① 学校の教育・学習活動の改善能力
学校のリーダーには、教育・学習活動の創造・開発、実施、そして評価を組織的に主導する役割と能力が求められる。学校は教育組織であり、教育組織のリーダーには教育に精通し、教育活動の改善を組織的に主導する能力が欠かせない。学校の組織的能力を高めるためには、教職員の職能開発と成長を図ることが必要である。教職員の職能開発・成長を促す力量も教育的リーダーシップであり、リーダーにはそのために、校内研修を経営する力量や教職員評価・育成制度によって教職員の意欲と職能の向上を図る力量が求められる。

- ② 学校のビジョン・目標の創造と共有化の能力
組織のリーダーにとって、ビジョン創造は最も重要な役割であり、最も基本的な能

力である。自律的学校経営を担う校長は、自らが中心となって、教育組織としての学校のビジョンを創造する能力を備えていなければならない。ビジョン・目標が教職員に共有されることによって、ビジョンと目標の達成に向けての協働がリーダーと教職員間に生まれる。ビジョン・目標への保護者・地域の理解は、学校への支持と支援につながる。リーダーには、そのためのコミュニケーション能力が必要である。

力、および学校評議員制度を効果的に運用する力量が求められている。

次に、教育行政専門職（指導主事、管理主事など教育委員会の専門職員）に必要な力量を次の3点ととらえている。

- ① 特色ある施策の企画・立案能力
- ② 自律的学校経営支援能力
- ③ 教職員研修企画能力

それぞれの力量の具体的な内容を以下に述べる。

③ 合理的組織運営能力

学校は組織体であり、そのリーダーである校長は、学校組織の特性を理解して、児童生徒や教職員の安全を確保し、学校組織を効率的に機能させる力量、いわゆる学校のマネジメント能力を身に付けている必要がある。学校マネジメント能力を支える基本的能力が教育法規の知識と応用能力である。教職員や施設設備などの管理能力だけでなく、自律的学校経営においては、特色ある学校づくりに向けた予算編成・執行（学校財務）能力、結果責任を明らかにするための学校評価能力、そして生徒指導、学校事故、情報などにかかわる危機管理能力がとりわけ重要である。

① 特色ある施策の企画・立案能力

地方分権化した教育行財政の下では、教育委員会は、国に依存することなく、各地方・地域の特性に応じた独自の教育施策を策定する必要がでてくる。これを担当するのが教育行政の専門職である教育長、指導主事である。教育行政専門職には、特色ある効果的な教育施策を企画・立案する能力が求められている。こうした施策を企画・立案できるためには、少なくとも、教育行政・学校経営についての基本知識、国と各地方の行財政一般や教育に関する政策や改革の動向についての理解、各地方・地域の特性と実情の理解、そして管轄する学校など教育機関の特性についての理解が必要である。

④ 保護者・地域社会との連携構築能力

学校は保護者と地域住民の理解と協力・支援を得た教育活動を展開しなければならない。経営責任を明らかにするために、保護者と地域住民に対する説明責任も学校には要求されている。

自律的学校経営を推進する校長には、外部の学校関係者（stakeholders）である父母、地域住民との協力関係を築く力量が不可欠である。

保護者・地域社会と学校との連携関係の構築に関して、校長には特に、学校と地域の教育・学習活動において協働をつくる能

② 自律的学校経営支援能力

自律的学校の成功を図るためには教育課程経営と生徒指導経営、および校内研修経営に関する支援が重要であり、指導主事などにはとりわけ、これらについての支援能力が求められる。自律的学校経営の下にあっても学校の危機管理は教育行政機関たる教育委員会の責務であることに変わりはない。いうまでもなく、各学校の危機管理能力は限られている。自律的学校における

危機管理を支援する能力も教育行政専門職員には必要である。

③ 教職員研修企画能力

自律的学校においては、これまで以上に教職員の資質・力量がその成功にとって重要な要因となる。各学校でも、校長が中心となって校内研修を組織し、教職員の職能開発が図られるが、教育委員会の主催する研修の重要性も従前以上に高まる。指導主事などには、学校教育の変化とニーズに対応し、教職員の職能成長を促す教職員研修を企画する力量がより一層求められる。

イ カリキュラム

上記にあげた力量を育成するための特別研修の5日間のカリキュラムは次の通りである。

1日目	<p>教育行政・学校経営改革の動向と学校組織マネジメント①</p> <p>今日の教育行政と学校経営の改革と施策の動向について知る。また、今日の改革の中で学校づくりと学校経営を推進するためには、学校組織マネジメントの発想とスキルが必要とされている。学校を一つの組織体として捉え、それをマネジメントするという学校組織マネジメントの講義を行う。</p>
2日目	<p>教育行政・学校経営改革の動向と学校組織マネジメント②</p> <p>2日目は前日に続いて組織マネジメントの講義を行う。そして、ミッションの探索、内外環境の分析、学校経営ビジョンづくりの演習を行う。</p>
3日目	<p>教育法規と学校危機管理</p> <p>教育法規は学校経営と教育行政を行う際の基礎であり、管理職にはその知識と応用能力が欠かせない。生徒指導と労務管理に焦点をあてる。危機管理も今日の学校経営にとって最重要事項であり、危機管理能力はこれからの学校経営者、教育行政者には不可欠である。危機管理の原理や理論についての講義に続いて、事例研究を行い、学校事故への対応法や情報セキュリティについても学ぶ。</p>

4日目	<p>開かれた学校づくりと教育課程経営</p> <p>開かれた学校には二つある。すなわち、学校経営面で開かれることと、教育活動で連携協力することである。特色ある学校の中心はカリキュラムにある。リーダーには、特色あるカリキュラムを開発し、実施し、評価するカリキュラム・マネジメント能力が必要である。学校単位の教育課程開発の必要性についての講義と特色あるカリキュラムづくりの演習が行われる。</p>
5日目	<p>学校評価と教職員評価</p> <p>最終日は学校評価の研修を実施し、自校の学校評価システムを構築するため演習を行う。組織マネジメントを扱った2日目の内外環境分析、学校経営ビジョンの創造はこれに直接に関連している。</p> <p>自律した学校が成功するためには、教職員の職能開発（スタッフ・ディベロップメント）が必要である。それを主導する力量は管理職の「教育的リーダーシップ」の中心である。指導主事にとっても、これは欠かせない力量といえる。昨年度から試行実施された教職員評価・育成制度についての講義と演習が行われる。</p>

ウ 研修の形態

講義だけでなく演習が多く取り入れられている。20～30人前後のクラスが6クラスつくられ、各クラスは5～6人の班に細分される。演習は、全期間、クラスを単位に行われ、各クラスの構成メンバーは固定される。また、班メンバーも固定される。つまり、演習はすべて、次のような意図からメンバーを固定した「コーホート（学習を協力して行う同僚集団）」を単位に実施される。

① 演習では、事例も扱われるが、現任校を想定して行われることがより多い。各人の考え方や経歴、勤務校の状況が互いによく認識されているほど、ディスカッションは深まる。また、互いの進歩や成長を確認しながらのディスカッションには、相互に啓発されるものがある。そうした深まりのあるディスカッションを通じて、それまでの経験、当面している課題やその

解決方法を共有化できる。

- ② 研修終了後のネットワーク形成につながる。連帯感や同僚意識が形成される機会として、メンバーを固定することにより意図的、積極的に活用する。ネットワークを通じて、リーダーとして必要な情報の交換を行ったり、直面する課題解決への支援を相互に得ることができるであろう。ネットワークはリーダー間の一種のサポートシステムということができる。

エ 振り返りシートと職能成長プラン

(ア) 毎日の振り返りシート

受講生は、毎日の研修の終了時に、「ふりかえりシート」に記入する。ねらいは次の2点である。

- ① テーマの異なる毎日の研修を振り返ることにより、その日の研修の成果と課題を自分に意識化して、研修の効果を高めること。
- ② 研修のカリキュラムと方法についての評価データとすること。

このシートは受講生を評価する資料ではなく、集めてコピーし、次の日に返却される。

(イ) 管理職（教育行政職）としての振り返り

受講生は5日間の研修を振り返り、特に印象に残った点や関心を持って取り組んだ点（研修内容の振り返り）と、なるほどと思った点や自分の考え方が変化した点（自己認識の変容の振り返り）をそれぞれ3点程度記述する。

(ウ) 管理職（教育行政職）としての職能成長プラン（シート）

「管理職（教育行政職）としての振り返り」をもとにして、学校管理職あるいは教育行政職としての自分の「強み」（すでにもっている資質・力量）と「弱み」（これから身に付ける必要のある資質・力量）を自己分析し、それぞれ3点程度を記述する。そして、「得意分野」や「強み」をさらに伸ばす方策と、「不得意分野」「課題」を克服する方策を策定する。

《振り返りシートの記述例》

- 研修内容の振り返り
学校組織マネジメント研修におけるSWOT分析を現任校で実際に全職員で行った。他校種・異なる地域の学校と特色づく

りの視点や問題点が違い視野が広がった。

- 自己認識の変容の振り返り
学校を取り巻く環境の変化に適応するため、組織マネジメントが必要であることがよく理解できた。また、学校の内部環境や外部環境の具体的な分析から学校改善に向けての重点課題が見えてくることも分かった。

《職能成長プランシートの記述例》

- 管理職としての自分の「強み」「弱み」
サービス監督の進め方、多くの教員に対してのサービス監督の在り方や効率的な進め方についての力が足りない。（弱み）
- 「課題」を克服する方策
話術やサービス監督の効率的な進め方については様々な職員と積極的にコミュニケーションをとることである。話を聞き、自分の考えをきちんと伝える努力を続けることで身に付くと考える。大勢に対する話し方については様々な講演会や研修会に参加することで講師のいい点よくなかった点を分析、自分のものにしていきたい。

(エ) 管理職（教育行政職）としての職能成長プラン（レポート）

これからの学校管理職や教育行政職としての自分の職能開発の構想や計画を、「管理職（教育行政職）としての職能成長プラン」をもとにして、文章化する。レポートは「これからの学校管理職・教育行政職と自己の職能開発について」記述する。

《職能成長プランレポートの記述例》

- 自己分析による課題の明確化
教育課程経営・生徒指導経営能力、学校を安全に効率的に運営できる能力、外部（保護者・地域・マスコミ等）との関係を構築できる能力について5段階で自己分析を行う。
- 今後の具体的な取組
・ 教育的リーダーシップ及び教育ビジョ

ン、目標の創造と共有化の能力獲得
 ・ 保護者、地域社会との連携構築能力の獲得

オ 受講者の評価

「改善意見シート」により全ての研修項目について「継続すべきもの」、「見直したほうがよいもの」の評価を行っている。また、自由記述で、「継続すべき内容・方法」、「見直すべき内容・方法」、「新たに加えるべき内容・方法」の3項目で受講者に評価を実施している。調査研究報告書では、ほとんどの研修内容の評価が高く、継続を望むものが多い。

(4) 兵庫教育大学と兵庫県立教育研究所との連携研修(大学の教育力を活用した教員研修講座等)

平成21年度は18の研修講座を開設している。講師は主に兵庫教育大学の教員で場所は兵庫教育大学と県立教育研究所である。

なお、受講者の評価は平均3.0~3.9(4段階)と高い。

- 小・中学校「読解力」をはぐくむ国語科教育指導講座-国語科におけるPISA型「読解力」の育成をめざして
- 中・高等学校の接続を意識した数学授業研修講座
- 小学校コミュニケーション能力の素地を養う外国語活動研究講座
- 小・中・高等学校ストレスマネジメント教育研修講座
- 小・中学校校内授業研究の活性化をリードする「授業改善リーダー」研修講座-校内授業研究の組織化と充実をめざして
- 高等学校教科研修リーダー養成講座-授業改善を組織的に推進するために-
- 小・中学校教育経営講座-信頼される学校作りのために-
- 高等学校教育経営講座-魅力ある学校づくりを進めるために-

(5) 兵庫教育大学と神戸市教育委員会との連携研修

平成21年度は25の研修講座を開設している。講師は主に兵庫教育大学の教員である。

- 職務研修/管理職研修/新任校園長研修
 - ・ 学校運営に活かす教育法規
 - ・ 管理職の力量形成
- 職務研修/管理職研修/二年度教頭研修
 - ・ 教職員のメンタルヘルス
 - ・ 学校組織マネジメントの必要性とビジョンづくり
- 職務研修/管理職研修/四年度教頭研修
 - ・ 組織マネジメントの理論と実際
- 職務研修/学校力アップ講座
 - ・ 学校の教務・校務運営におけるミドルリーダーの役割
 - ・ 心の教育の進め方
 - ・ 新しい時代の義務教育
 - ・ 学校づくりに生かす学校評価システム
 - ・ 義務教育改革の動静
- 職務研修/学校力アップ研修(校内研修推進)
 - ・ 効果的な校内研修の推進-自校のプランを検証する
- 職務研修/幼稚園主任研修
 - ・ 幼稚園づくりに活かす学校評価の進め方
- 基本研修/新任採用者研修
 - ・ 表現活動の理論と実際
- 基本研修/経験者研修/8日目研修
 - ・ 教員としてのキャリア形成
 - ・ 学校組織について考える
- 基本研修/経験者研修/16日目研修
 - ・ メンタルヘルスマネジメント(教師のストレスとストレス対処法について)
 - ・ 学校組織マネジメント
- 専門研修/課題研修講座
 - ・ 統計学からみる健康教育
- 自己啓発研修/中堅教員「神戸教師塾」
 - ・ 授業放棄への対応-個々の知識・経験を共有しよう-
- 研究開発(喫緊の教育課題に関する中長期的な調査研究事業)(パイロットスクール)
 - ・ 学習意欲の向上や学習習慣の確立に関する研究開発

(6) 兵庫教育大学と姫路市教育委員会との連携研修

平成21年度は6つの講座を開設している。

カテゴリ	講座名	テーマ
幼児教育	保育	〈人的環境〉としての保育者
教科等教育	図工科	子どもと楽しむ造形表現活動実技
課題研究	和文化教育	伝統と文化を大切にした教育の進め方
心の教育	道徳教育	新学習指導要領に基づく道徳教育の進め方
学校マネジメント	学校事務	学校事務の課題と学校経営への参画
初任者研修	道徳教育	道徳の授業づくり，指導案作成，模擬授業

(7) 兵庫教育大学スクール・パートナーシップ事業

兵庫教育大学は、平成14年度から、学校や生涯学習機関等からの依頼により、教員の資質向上のための研修会や各種生涯学習活動に、教員を講師として派遣する事業（スクール・パートナーシップ事業）を実施している。

題目のリストとしては、「学校運営・経営関係」「生徒指導関係」、「教育評価関係」、「総合的な学習の時間関係」、「教科内容関係」、「教科指導関係」、「生涯学習」など多岐にわたっている。

なお、事業利用料として1回につき20,000円に加えて、講師の交通費が必要である。但し、連携協力校であれば事業利用料は免除される。（連携協力校とは、兵庫教育大学教職大学院の実習，その他教職大学院の教育上の目的を達成するため

校種等	校内研修会	研修会	その他	合計
小学校	36	12	5	53
中学校	3	4	4	11
高等学校	2	0	4	6
特別支援学校	1	0	0	1
幼稚園	2	0	4	6
教育委員会	0	16	1	17
研究会等	0	4	2	6
合計	44	36	20	100

に、連携協力を行う小学校等であり、現在、兵庫県内203ヶ所の公立小学校、中学校、幼稚園、適応指導教室等が連携協力校として本学と協定を結んでいる。）

なお、各校種ごとの平成21年度の実績は表の通りで、年間で合計100件の要請に応じている。校種別では小学校からの要請が多い。

3 調査研究のまとめ

兵庫教育大学の現職教員支援プログラム開発の取組を通して感じたことを述べて本報告のまとめとしたい。

(1) 県教委との連携について

兵庫教育大学では、現職教員への研修支援として、県教委、県立教育研究所や神戸市教委、姫路市教委と連携し、様々な研修を実施している。本学でも県教委と連携し、県総合教育センターの短期研修や生徒指導関係の講座を本学の教員が担当している（今年度19講座）。さらに、悉皆研修でも10年経験者研修の選択講座を本学の教員が担当するなど、現職教員の教員研修を実施している。こうした研修の内容や連携については、本学と兵庫教育大学の取組はほぼ同じである。平成19年度の兵庫教育大学の報告書に大学と教育委員会連携による考察がある。それによると連携を推進・維持していくために3つのことが必要であると記されている。これは、今後本学と本県との連携を進める上でも重要であると考えられる。1点目は「組織」を作ることである。相互の組織を作り、研修に対する考え方、ねらいなど、基本的な概念について共通理解を図ることがまず必要である。2点目に「大学と教育委員会との調整」である。連携を進める上でギブアンドテイクの関係が必要であるが、双方の利害が必ずしも一致しない場合がある。特に財政状況の厳しさが増す中で、費用面での調整は中長期的な視点を持ちつつ協議を重ねることが必要である。3点目に「大学と教育委員会の指導主事との研修に対する見解を十分にすりあわせる」ことである。教員のニーズ、実態にどのように向き合って研修を企画し、実施していくか、教員として必要な力量について常に意識していくことが必要である。

(2) ニューリーダー特別研修について

今回の報告で特筆すべきは兵庫教育大学と兵庫県教委の連携による「ニューリーダー特別研修」である。この「ニューリーダー特別研修」は、相互がカリキュラムや運営方法についての検討を重ね、兵庫県教委や学校が蓄積してきた実践的事例と兵庫教育大学がもつ理論・専門知識を融合することにより、理論と実践の両面を兼備したカリキュラムを編成している。本県でも管理職研修会や指導主事会議など県教委主催の研修・会議があり、「教育法規」や「学校組織マネジメント」「喫緊の課題への対応」などの研修を実施しているが本学が直接かかわる場面は多くはない。今後、本県でも学校管理職と教育行政職に、教育行財政の地方分権化と自律的学校経営に対応できる力量を育成するための研修は必要不可欠であると考え

(3) 教員研修モデルカリキュラムについて

兵庫教育大学では平成21年度に教員研修モデルカリキュラム事業として、10年経験者研修の選択講座を17講座開設している。内容は、中堅教員である10年経験者にとって必要性の高いものや喫緊の課題等が多い。

(4) スクールパートナーシップ事業について

兵庫教育大学では平成14年度から大学の教員を県内の各学校や研修会等に派遣するスクールパートナーシップ事業を実施している。申請方法は兵庫教育大学HPにアクセスし、各学校等から申し込むことができる（地教委を通さなくてよい）ため、比較的容易に申請することができる。兵庫教育大学のほとんどの教員が講師の対象になっており各学校にとって利用しやすい制度である。本学でも今年度から「教員研修講師・アドバイザー派遣事業」を開始した。試行ということで、現在近隣の3市での対応であるが、各学校等の要請に応えるために兵庫教育大学の取組を参考に、今後本派遣事業を充実させていきたい。

兵庫県教育委員会・兵庫教育大学

- 2 平成21年度 現職教員支援プログラム開発に関する調査研究報告書 平成22年3月
兵庫教育大学現職教員研修支援プログラム開発プロジェクト研修プログラムチーム
- 3 平成20年度 現職教員支援プログラム開発に関する調査研究報告書 平成21年3月
兵庫教育大学現職教員研修支援プログラム開発プロジェクト研修プログラムチーム
- 4 平成19年度 現職教員支援プログラム開発に関する調査研究報告書 平成20年3月
兵庫教育大学現職教員研修支援プログラム開発プロジェクト研修プログラムチーム
- 5 平成18年度 現職教員支援プログラム開発に関する調査研究報告書 平成19年3月
兵庫教育大学リエゾンオフィス研修プログラムチーム

《引用・参考文献》

- 1 平成21年度 学校管理職・教育行政職特別研修（ニューリーダー特別研修）実施報告書 平成22年3月