

教職大学院と県教育委員会・教育センターとの連携による
主幹教諭・指導教諭研修プログラムの成果と課題

— 研修受講者と教職大学院教員への聞き取り調査を通して —

The outcomes and problems of the chief teacher and leading teacher training program by cooperation with the Graduate School of Education and the prefecture Board of Education, the education center

福田 幸司, 大林 正史, 前田 洋一, 藤井伊佐子, 日切 寛

FUKUDA Koji, OBAYASHI Masafumi, MAEDA Yoichi, FUJII Isako and HIKIRI Hiroshi

鳴門教育大学学校教育研究紀要

第32号

Bulletin of Center for Collaboration in Community

Naruto University of Education

No.32, Feb., 2018

教職大学院と県教育委員会・教育センターとの連携による 主幹教諭・指導教諭研修プログラムの成果と課題

— 研修受講者と教職大学院教員への聞き取り調査を通して —

The outcomes and problems of the chief teacher and leading teacher training program by cooperation with the Graduate School of Education and the prefecture Board of Education, the education center

福田 幸司*, 大林 正史**, 前田 洋一***, 藤井伊佐子****, 日切 寛*****

〒772-8502 鳴門市鳴門町高島字中島748番地 鳴門教育大学
FUKUDA Koji* and OBAYASHI Masafumi** and MAEDA Yoichi*** and FUJII Isako**** and HIKIRI Hiroshi*****
Naruto University of Education
748 Nakajima, Takashima, Naruto-cho, Naruto-shi, 772-8502, Japan

抄録：本稿の目的は、A大学教職大学院とB県教育委員会・教育センターとの連携により実施している主幹教諭・指導教諭研修の受講者への聞き取り調査を通して、研修プログラムの成果と課題を明らかにすることである。分析の結果、次の2点等が明らかになった。①指導教諭はこの研修で一定の力量を獲得しているが、学校種によっては獲得した力量を発揮することができない環境に置かれている。②受講者は研修の内容には満足しているものの、大学教員にはさらに深い指導を求めている。

キーワード：主幹教諭研修、指導教諭研修、教職大学院、教育センター、連携

Abstract : The purpose of this study is to clarify the outcomes and problems of the training program through interview survey to trainees of the chief teacher and leading teacher training implemented by cooperation with the Graduate School of Education and the prefecture Board of Education, the education center. As a result of the analysis, the following two points were clarified. ① Teaching supervisors have acquired a certain level of competence in this training, but depending on the school type, they are in an environment where they cannot demonstrate their competence. ② Although students are satisfied with the content of the training, they are seeking further deep guidance from university faculty.

Keywords : the chief teacher training, leading teacher training, teaching profession graduate school, education center, Cooperation

I 研究の目的

本稿の目的は、A大学教職大学院とB県教育委員会・教育センターとの連携による主幹教諭・指導教諭研修の成果と課題を、任用1年目の者への聞き取り調査の結果を分析することを通して明らかにすることである。

大林、佐古(2016)は、A大学教職大学院とB県教育委員会・教育センターとの連携による主幹教諭・指導教諭研修の、①研修の内容、②開発の経緯、③研修の効果と課題を明らかにしている。

このうち、③については、任用1年目の受講者に対するアンケートの結果から、研修の効果と課題を分析した。具体的には、8月と2月の2回、受講者に対して、15項目の主幹教諭の具体的な職務について、どの程度取り組んでいるかを「行っている」「ある程度行っている」「やや不十分である」「不十分である」の4段階で尋ねた。

その結果、1年目の主幹教諭は、主幹教諭研修で学んだことを、ある程度学校で生かすことができていることが明らかになった。しかし、その一方で、1年目の指導教諭は、指導教諭研修で学んだことを学校で十分に生かすことができていることが明らかになった。

大林、佐古(2016)は、1年目の指導教諭が研修で学んだことを学校で十分に生かしていない要因の一つとして、教諭と指導教諭の職務の連続性を挙げていた。

しかし、質問紙調査だけでは、指導教諭が研修の効果を生かせていない理由を明らかにすることは難しい。そこで、本稿では、指導教諭研修の成果と課題を、任用1年目の受講者への聞き取り調査の結果を分析することを通して、明らかにすることを主な目的とする。

なお、研修の効果を知る方法については、Kirkpatrick(2006)が提唱している方法を参考にした。具体的には、研修の効果に関する4つの観点「研修の満足度」「研修が

職務に必要な力量を高めているか」「研修が職務遂行の役に立っているか」「研修が児童生徒の改善に役に立っているか」を尋ねた。また、この研修に関する意見・要望についても尋ねた。

II 調査の方法

第一筆者は、2017年の3月に研修受講者に対して聞き取り調査を行った。また、2017年の4月に、A大学教職大学院の教員のうち、主幹教諭・指導教諭研修に関わっている者に対しても聞き取り調査を行った。本稿では、研修受講者への聞き取り調査の結果を主に分析する。

聞き取りの対象者は、主幹教諭・指導教諭任用1年目の者（主幹20人、指導18人）である。そのうち、聞き取り調査を実施できたのは主幹教諭13人、指導教諭12人であった。校種の内訳は、小学校（6, 3）、中学校（4, 4）、高等学校（3, 2）、特別支援（0, 3）であった。

聞き取り調査の結果の集計方法は、主幹教諭、指導教諭に分け、それぞれの質問項目について、対象者が回答した内容を要約し、類似の回答をグルーピングして言葉の出現回数をカウントすることとした。よって、各数値は言葉の出現回数（回）を表している。一人の回答者が一つの質問項目に同じような内容を回答した場合もそれぞれをカウントすることとした。「意見」に関する質問以外の全回答は、本論文の末尾の表2～11に掲載している。また、一つの質問項目に対する回答を肯定的な意見と否定的な意見に分け、それぞれの出現回数の総数に対する割合を示したものを（%）で表した。

III 結果

1. 研修受講者の回答

1) 「研修の満足度」

主幹教諭の満足度に関する肯定的な回答の総数は35であった。最も多かったのは「大学教員の関わり」(29%)であった。大学教員の専門的な視点からの指導を有意義に感じているという回答が多く見られた。「協議・意見交換」(14%)と「ラウンドテーブル」(6%)を合わせると20%になり、同じ職務同士の情報交換や他校の取組が参考になったとの回答も多く見られた。

指導教諭の肯定的な回答の総数は38であった。このうち最も多かったものは「大学教員の関わり」(26%)であった。指導教諭も主幹教諭と同じく大学教員からの専門的な指導や、大学教員と関わりがもてたことを有意義と感じている回答が多く見られた。また、「新しい知識・情報が得られた」(8%)では、最新の情報が得られたとの回答が見られた。「ラウンドテーブル」(8%)が有意義であったとの回答も多く見られた。

主幹教諭の満足度に対しての否定的な回答の総数は7であった。このうち多かったものは「日程の追加・講座の開設」(29%)に関し、研修をもっと増やしてほしいという要望であった。また、「大学教員からの指導」(29%)に関し、レポートに明確な評価をしてほしかったという回答が見られた。

指導教諭の否定的な回答の総数は13であった。このうち最も多かったものは「研修全般に関して」(31%)であった。研修が有意義ではなかったと感じている回答が多く見られた。また、「校内研修とのつながり」(23%)に関し、受講者が研究主任でないため、校内研修に対して発言しにくいという回答も見られた。

2) 「研修が職務に必要な力量を高めているか」

主幹教諭の研修を受講したことによる職務能力の向上についての肯定的な回答の総数は58であった。このうち最も多かったものは「大学教員からの指導」(24%)であった。大学教員からの指導が有意義であったとの回答が多く見られた。また、「ラウンドテーブル」(16%)での意見交換が参考になったとの回答も見られた。

指導教諭の肯定的な回答の総数は51であった。このうち多かったものは「大学教員からの指導」(18%)が有意義であったとの回答であった。主幹教諭と同様に、指導教諭も大学教員からの指導や助言が有意義であったとの回答が多く見られた。また、「指導方法の改善」(18%)に関しては、指導教諭として校内の他の教員への指導方法を学んだとの回答が多く見られた。

主幹教諭の研修を受講したことによる職務能力の向上についての否定的な回答の総数は7であった。このうち最も多かったものは「大学教員からの指導」(43%)に関し、レポートの添削のとき学校現場とのズレを感じたことや、求められていることが分かりにくかったとの回答であった。一方、大学教員ともう少し関わりを持ちたかったという回答も見られた。また、「研修全般に関して」(29%)管理職としての知識や実務を講義形式の研修で受講したいという要望もあった。

指導教諭の否定的な回答の総数は3であった。研修内容を先に勉強していたことにより、有用感を感じなかったという回答が見られた。研修テーマと実践が違ったことや、学校規模が大きく全体を見ることができなかった等、各校での実践に対する受講者自身の省察も聞かれた。

3) 「研修が職務遂行の役に立っているか」

主幹教諭の職務遂行に対しての活用度の肯定的な回答の総数は47であった。このうち最も多かったものは「管理職・職員との関係」(36%)であった。他の職員との相談がスムーズになったことや、学校の方針を決めるときに管理職と話し合いをしたという回答が多く見られた。また、「学校全体の運営に活用」(17%)では、学級や学年のことだけでなく、学校全体のことを考えるように

なったという回答も多く見られた。

指導教諭の肯定的な回答の総数は51であった。このうち多かったものは「管理職・職員との関係」(20%)に関し、管理職と先生方とのパイプ役になれたという回答や、「大学教員からの指導」(18%)に関し、大学教員に年間を通して関わってもらった(指導してもらった)ことが有意義であったとの回答が見られた。また、研修を通して関係ができた大学教員に、校内研修の講師として学校に来てもらったという回答も見られた。

主幹教諭の職務遂行に対しての活用度の否定的な回答の総数は9であった。このうち最も多かったものは「学校全体に関して」(44%)で、主幹教諭として置かれている立場は学校により違うので、あまり参考にならなかったという回答であった。「研修全般に関して」(33%)については、この研修を受講しなかったとしても、できる人はできるのではないかという回答も見られた。

指導教諭の否定的な回答の総数は7であった。このうち最も多かったものは「ラウンドテーブル」(57%)に関し、もっと深い協議がしたかったという回答が多く見られた。また、アクティブラーニングに関して紹介しても先生方の反応が悪かったことや、校務が多忙で校内研修を実施できなかったこと、学校全体を見渡せなかったことの反省も見られた。

4)「研修が児童生徒の改善に役に立っているか」

主幹教諭の児童生徒への指導に関する活用度の肯定的な回答の総数は36であった。最も多かったのは「授業に生かした」(36%)であった。学習活動の改善に生かしたという回答が多く見られた。「児童・生徒の指導に生かした」(22%)では、避難訓練や生徒指導に活用したという回答が多く見られた。この二つを合わせると約58%になり、自身の指導方法を改善し、教科指導や生徒指導に活用したとの回答が過半数を占めた。

指導教諭の肯定的な回答の総数は45であった。このうち最も多かったものは「校内研修に生かした」(24%)であった。人権教育に関する研修や、KJ法で校内研修を実施したとの回答が見られた。また、「児童・生徒の指導に生かした」(22%)では、子供への対応の仕方を変える視点を持てたという回答や、部活動にアクティブラーニングを取り入れたという回答も見られた。

主幹教諭の児童生徒への指導に対しての活用度の否定的な回答の総数は5であった。「研修全般に関して」(40%)、この研修で大きく変わったものはないという回答や、地域連携や生徒指導に関し「以前から実践していた」(40%)という回答が見られた。

指導教諭の否定的な回答の総数は6であった。このうち多かったものは「研修全般に関して」(約33%)で、この研修が全てではないと感じているという回答や、「校務が多忙」(33%)で、指導教諭として校内で十分なこ

とができなかったという回答が見られた。

5) 意見・要望

主幹教諭の研修全般に関する肯定的な回答の総数は18であった。最も多かったものは「講義内容が有意義」(39%)であった。参考になることが多かったとの回答や、具体例が参考になったとの回答があった。「研修全般が有意義」(33%)との回答も多く見られた。

指導教諭の肯定的な回答の総数は6であった。最も多かったものは「研修全般が有意義」(50%)であった。校務が多忙であったが有意義な研修であった、研修する機会がありがたかったとの回答が見られた。「講義内容が有意義」(33%)に関し、先輩指導教諭からの発表が参考になったとの回答も見られた。

主幹教諭の研修全般に関する否定的な回答の総数は33であった。最も多かったものは「レポートに関して」(24%)であった。研修レポート作成が負担であるという回答や、リサーチの提出までの期間が短いとの回答が見られた。「大学教員に対して」(12%)に関し、大学教員の求めていることが分かりにくいとの回答もあった。

指導教諭の否定的な意見の総数は28であった。このうち多かったものは「レポートに関して」(18%)であった。指導教諭も主幹教諭と同様に、研修レポートの作成を負担と感じている回答が多く見られた。また、「4月の日程に関して」(11%)については、年度初めの長期休業期間中に研修があると、職員会等と重複するので別の日に動かしてほしいという回答も見られた。

IV 研修プログラムの成果と課題

1. 指導教諭への研修の効果

指導教諭としての力量の獲得に関して、質問項目2)の回答で、研修内容を既に学習していた1人を除く11人の指導教諭全員から、指導教諭としての職務に必要な力を高める上で役に立ったとの回答が得られた。個人ごとの回答数は最少で2、最多で8であったものの、2回の回答しか得られなかった指導教諭も、他の質問項目や聞き取り調査全般において指導教諭としての力量を獲得することができたことを認識している旨の回答をしている。このことから、指導教諭はこの研修によって、指導教諭としての力量の獲得に一定の効果を発揮したことが認められる。

指導教諭としての力量の発揮に関して、質問項目3)の回答から、全員の指導教諭から職務遂行に役立ったとの回答が得られたものの、校種によるばらつきが見られた。特別支援学校(3人)の平均回答数が5.7であったのに対し、小学校(3人)の平均回答数が2.7であり、小学校での力量の発揮に関する回答が他校種に比べ少ない。また小学校の回答内容に関して、他の職員との関係

や受講した研修内容の周知に関する回答は見られるものの、校内研修や学校全体の指導方針に関する回答が他校種に比べて少ない。さらに、校務が多忙であるという回答が主幹教諭からではなく指導教諭からのみの回答であったことから、各校で指導教諭が置かれている立場や与えられている校務分掌が、指導教諭としての力量の発揮の程度に影響を与えていることがうかがえる。このことから、指導教諭はこの研修で一定の力量を獲得しているものの、校種によっては、獲得した力量を発揮することができない学校環境に置かれていることが推察される。

2. 研修の成果

研修に対する肯定的回答の総数は、385（主幹194、指導191）であった。これは、研修に対する否定的回答の総数118（主幹61、指導57）の約3倍である。よって、受講者は研修に対して概ね満足していると推察できる。

なかでも、「大学・大学教員との関係」が主幹教諭、指導教諭ともに最多であった。教職経験の中で異校種間での関わりがあったとしても、小学校教員なら校区の中学校教員、中学校教員なら生徒の進学先の高等学校教員、高等学校・特別支援学校教員なら生徒の出身中学校（出身小学校）の教員のように、自分が在籍している前後の校種の教員との関わりはあっても、大学教員と関わることはなかったと回答する受講者が約92%（25人中23人）いた。また、大学教員の受講者への関わり方も、①講座の講師、②研修レポートの添削（2回）、③ラウンドテーブルでの指導（2回）と手厚く、大学教員としての専門的な知見からの丁寧なアドバイスが実施されていることが、受講者の高い満足度につながったと推察できる。

一方、大学側としても、小・中・高・特別支援学校教員の大学や大学教員に対する認識が変化し、いわゆる「大学の敷居が低くなった」ことにより、これまで以上に学校と連携して事業を進めやすくなることが予想される。実際、受講者の中には研修に関わりを持った大学教員を講師として学校に招き、校内研修を実施した者もいた。

次に、主幹教諭・指導教諭研修の特徴でもある「ラウンドテーブル」での協議や大学教員からの指導、資料交換の有効性に関する回答も主幹教諭、指導教諭ともに多く聞かれた。受講者は、ラウンドテーブルによって、同校種や異校種の取組を参考にできると同時に、普段抱えている悩みを共有できる。主幹教諭、指導教諭ともに複数名配置されている学校は少なく、ほとんどの学校では一人配置である。よって、学校内で他の教職員との関係や教育実践に行き詰まることがあった場合、管理職に相談することはできても、同じ立場の者同士で話し合う機会を持つことが難しい。回答の中に主幹教諭同士での協議が有意義であったということや、取組が間違っていないことがわかり自信になったという意見が見られたこと

がこのことを示している。

3. 研修の課題

主幹教諭、指導教諭ともに「研修が負担」との回答が多く見られた。「校務が多忙」な中、学校を離れて研修に参加することや、研修レポートを作成することに負担を感じている者が、一定程度いることが明らかになった。

研修レポートを作成することと研修の負担との関連について、主幹教諭・指導教諭研修では、受講者が自己研修のテーマを選択し、そのテーマに沿って各校で教育実践したことを研修レポートにまとめることで、年間を通して研修できるように計画されている。他の研修が研修のある日だけの受講で完了することと比較すると、主幹教諭・指導教諭研修は、研修の性格や構造が違い、受講者に求めていることも違うので、この回答については、本来の目的を達成している中での受講者の感想であると考えられる。

研修の日程と研修の負担に関しては、校外での研修全てに負担を感じているというものではなく、4月の日程（1日目の研修）に負担を感じているという回答であった。1日単位の研修は、授業の振替や補教（プリント学習や自習等）にならないことを配慮し、長期休業期間中に実施されることが多い。また、できるだけ早い時期に実施することで、学校全体が動き出す前に計画を立て、年度を通して研修内容を実践してもらいたいという考えもある。ただ、1日目の研修が長期休業期間中の実施となり、年度始めの職員会や学年部会の日程と重複してしまい、結果として、それらの配慮をすることが受講者に負担をかけてしまっている。大学教員のスケジュールや研修会場の使用状況にもよるが、受講者に変更の要望があるのであれば無理に学年始めの長期休業期間中に実施するのではなく、新学期が始まって以降に1日目の研修を実施することも必要ではないかと考える。

V 研修プログラムの改善案の提案

研修受講者への聞き取り調査の分析をすることにより、主幹教諭・指導教諭研修に対して今後の改善案がいくつか見えてきた。ここではそのうちの主なものを2点挙げ、次年度への改善案として提案したい。

1. 研修受講者と大学教員が会う機会の設定

聞き取り調査を進める中で、受講者は大学教員との関わりを有意義に感じている一方、大学教員からのアドバイスに関して、もっと踏み込んだ指導をしてほしいと感じている者もいた。また、大学教員への聞き取り調査の結果から、大学教員は受講者に専門的な知見からのアドバイスをしているものの、受講者の在籍している学校の

様子や受講者本人のことが分からないために、一般論としてのアドバイスを行うことが多いようである。特に6月中旬に受講者から送られてくる研修レポートに関しては、レポートに書かれている内容からしか判断することができず、どこに焦点を当ててアドバイスをするかに迷いながらの添削となり、そのことがレポート添削への負担感につながっているとの回答が聞かれた。このことを踏まえ、次年度への改善案として次の3点を提案したい。①受講者は、大学教員の担当者が決まった時点で大学教員とメール等で連絡を取る。②受講者は放課後等を利用し、大学教員の研究室を訪問し、個別に面談を受ける。③大学教員は、受講者からの希望がある等、必要に応じて受講者の学校を訪問することもできる。

受講者にとっては、大学教員の研究室に訪問することが負担となる可能性もあるが、個人的なつながりができることでさらに踏み込んだ指導がなされることを考えれば、受講者の満足度がさらに高くなることが予想される。

大学教員にとっても、受講者との面談が負担となる可能性もあるが、自分の担当する受講者や受講者の在籍する学校の様子をより具体的に知ることができ、様々な情報を得た上でのアドバイスが可能となる。また、受講者との関わりを負担と感じておらず、むしろ関わるのが当然であると考える大学教員が多いことから、双方にとって有意義な改善になると考える。

ただ、受講者との関わりを増やすにしても限度はある。大学教員の研究時間が大幅に割かれたり、その担当するゼミ生への指導が疎かになったりしないよう、大学教員の負担にも配慮しなければならない。

2. 講座内容の変更

受講者への聞き取りの中で、講座の追加を要望する回答もあった(表1)。主幹教諭の要望(総数16)で多かったものは「管理職としての研修の実施」を要望する回答であった。この回答からは、主幹教諭として管理職になるための準備を研修に要望する受講者の意識の高さがうかがえる。また、「研修日の追加」に関して、3日間の研修では短いので研修内容を増やし、日程の追加を要望する回答が最も多かったが、これに関しては研修全体が負担と感じている回答や他の研修との兼ね合い、研修予算の関係も考慮する必要がある。

指導教諭の要望(総数17)で最も多かったものは「家庭、地域に関する研修の実施」であり、保護者対応に関する研修の実施を求める回答が多く見ら

れた。また、「ICTに関する研修」に関し、タブレットの使い方に関する研修の実施を求める回答も見られた。

生徒指導に関する研修、保護者対応に関する研修、管理職としての知識に関する研修は、現在、実施していないので、受講者からの要望として今後の改善に向け検討するべきではないかと考える。ICT研修に関して、「ICT活用指導力の向上と情報モラルの推進」として実施しているが、受講者の要望を考慮し、今後内容の変更を検討するべきではないかと考える。

引用文献

大林正史, 佐古秀一 (2016) 「教職大学院と県教育委員会・教育センターとの連携による主幹・指導教諭研修プログラムの開発と実践」『鳴門教育大学学校教育研究紀要』(31)

Donald L. Kirkpatrick & James D. Kirkpatrick (2006). Evaluating Training Programs The Four Levels Third Edition. Berrett-Koehler Publishers, Inc.

付記

本稿を作成するにあたっての分担は、次の通りである。福田はⅡ～Ⅵ、大林はⅠの執筆を担当した。前田は、福田の指導教諭として、福田による本稿の執筆を支援した。藤井はB県の元教育次長、日切はB県の元教育参事の立場から、本論文の論述が妥当であるかどうかを検討した。

また、聞き取り調査に協力いただいたB県の主幹教諭・指導教諭およびA大学の教員には、多大なご尽力を賜った。ここに御礼を申し上げる次第である。

表1 主幹教諭, 指導教諭からの要望

	大学	主幹教諭		
		要望	回数	
主幹教諭	大学教員に対して	大学教員と一対一対応で深い指導をしてほしかった	1	
		大学教員からレポートに明確な評価がほしかった	1	
	日程	4月の日程に関して	春休み中の研修は避けてほしい	3
		12月の日程に関して	12月は各種校務の重なりがあり多忙だった	1
		2年目も手厚く指導	2年目以降の研修も手厚く実施してほしい	1
		研修日の追加	研修の日数を増やしてもよいと感じた	3
	講座の追加	学力向上に関する研修	学力の低い生徒を伸ばす方法を聞きたい	1
		生徒指導に関する研修	発達障害を持つ子供への接し方を知りたい	1
		家庭、地域に関する研修	家庭の教育力向上、地域連携の講義をしてほしい	1
		管理職としての研修	管理職としての知識を充実させる研修を実施してほしい 管理職への移行がスムーズに行える研修を実施してほしい	2 1
指導教諭	大学教員に対して	大学教員からもっと踏み込んだ指摘をしてほしかった	1	
		大学教員の講義を受講する研修を実施してほしい	1	
	日程	4月の日程に関して	4月の研修は、もう少し遅い日程でもよいと感じる	3
		12月の日程に関して	12月は仕事の重なりが多くあり多忙だった	1
		2年目も手厚く指導	2年目以降も大学教員からの講義、指導をいただきたい	2
		学力向上に関する研修	学力向上に関する研修を開設してほしい	1
	講座の追加	ICTに関する研修	ICTに関する研修を実施してほしい	3
		家庭、地域に関する研修	地域との繋がりについての研修を実施してほしい 保護者対応の研修を実施してほしい	1 3
人間関係に関する研修		職場での人間関係についての講義をしてほしい	1	

表2 研修の満足度（主幹教諭）

肯定的	35	研修内容	大学	10	大学教員の関わり	10	大学教員の指導がありがたかった	7
							大学教員の言葉が心に残っている	1
							大学教員からのレポートの指導が有意義であった	1
							マネジメントの仕方や今後の方向性が分かった	1
			24	職務、立場、役割が明確	6	職務が明確になった	3	
						立場が明確になった	2	
						役割が明確になった	1	
				新しい知識・情報が得られた	4	研修全般が有意義であった	3	
						管理職になるための知識が増えた	1	
						最新の情報が得られた	1	
		ラウンドテーブル	2	ラウンドテーブルが参考になった	2			
				同じ職務の先生との協議が有意義であった	2			
		協議・意見交換	5	意見交換できたことが有意義であった	2			
				悩みの共有ができた	1			
テーマに沿った研究	4	テーマに沿った研究ができた	2					
		リサーチが十分にできた	1					
レポート作成	2	テーマも学校の実態に合わせて選べた	1					
		レポートが有意義であった	2					
校内	1	学校全体を考えた	学校全体のことを考えるようになった	1				
否定的	7	研修内容	大学	2	大学教員からの指導	2	大学教員に一对一対で深い指導をしてほしかった	1
							大学教員からレポートに明確な評価がほしかった	1
			日程	2	日程の追加・講座の開設	2	研修の日程を増やしてほしい	1
							何日か連続しての研修がよかった	1
			3	研修全般に関して不満	1	職務が明確にならなかった	1	
						既に勉強していた内容の研修であった	1	
校内研修とのつながり	1	学校の様子をどこまで出してよいものか迷った	1	学校の様子をどこまで出してよいものか迷った	1			

表3 研修の満足度（指導教諭）

肯定的	38	研修内容	大学	10	大学教員の関わり	10	大学教員の講義が有意義であった	5
							大学教員と関係が持てた	3
							大学教員からの助言が有意義であった	1
							大学教員の講義や資料が参考になった	1
			27	職務、立場、役割が明確	7	職務が明確になった	4	
						立場が明確になった	2	
						役割が明確になった	1	
				研修全般が有意義	6	研修全般が有意義であった	3	
						研修受講前後でイメージが変わった	1	
						研修はよい区切りになった	1	
		新しい知識・情報が得られた	3	研修する機会がありがたかった	1			
				県の施策の再確認ができた	1			
				学校の分析の仕方、課題への対応が学べた	1			
		アクティブラーニング	4	最先端の知識や内容の必要性を感じた	1			
アクティブラーニングについてもっと詳しく知りたい	2							
ラウンドテーブル	3	アクティブラーニングの手応えを感じていた	1					
		アクティブラーニングの実践をしたいと考えていた	1					
協議・意見交換	2	ラウンドテーブルが有意義であった	3					
		他校の取り組みを聞いたことが有意義であった	1					
レポート作成	2	同じ立場の先生との協議が参考になった	1					
		レポートにより見通しを持って取り組めた	2					
校内	1	学校全体を考えた	学校全体に寄与できることが分かった	1				
否定的	13	研修内容	大学	1	大学教員からの指導	1	大学教員のアドバイスが的確ではなかった	1
			10	研修全般に関して	4	具体的な手立ての紹介がほしかった	1	
						研修全般が有意義なものではなかった	1	
						研修内容としてもっと大切な内容があると思う	1	
						研修内容と日常業務が乖離していた	1	
			ラウンドテーブル	1	1	既習事項の内容	1	
						免許更新講習で受講した内容と重複した	1	
校内研修とのつながり	3	1	ラウンドテーブルの時間が足りなかった	1				
			学力向上に関する研修を開設してほしい	1				
レポート作成	1	1	研究主任でなく校内研修に言いにくい部分もあった	1				
			校内の人材育成になったか疑問である	1				
学校	2	2	もう少し計画的に研究していればと反省している	1				
			校務が多忙で指導教諭として十分できなかった	1				
			校務が多忙で負担であった	1				

表4 研修が職務に必要な力量を高めているか（主幹教諭）

肯定的	58	大学	14	大学教員からの指導	14	大学教員からのアドバイスが有意義であった	6				
						大学教員からのレポート添削が的確であった	3				
						大学教員からのアドバイスで自信が持てた	2				
						大学教員からのアドバイスを実践した	2				
						大学教員からの講義が有意義であった	1				
		研修内容	26	職務、立場、役割が明確	1	立場、役割、職務が明確になった	1	組織をまとめる上で視点が明確になった	1		
								新しい知識・情報が得られた	4	国の最新の情報を知れた	1
										管理職としての心構えや知識を身に付けることができた	1
			RPDCA サイクル	3	R（リサーチ）の大切さが勉強になった	2					
					RPDCA サイクルの手法をリサーチに活用した	1					
			協議・意見交換	5	他校の実践例を取り入れた	1					
					他校との比較、確認ができた	1					
					方向性の間違いがないことを確認でき安心した	1					
			ラウンドテーブル	9	同じ立場の人との協議が有意義であった	1					
	校種により学力のとらえ方が違っていた				1						
	ラウンドテーブルが参考になった				6						
	レポート作成	2	ラウンドテーブルが有意義であった	2							
			ラウンドテーブルの内容を校内に取り入れた	1							
	今後の方向性・見通し	2	レポート提出で振り返りをする事ができた	1							
			テーマと校務分掌がリンクした	1							
	校内組織	8	学校全体に活用	8	校内での取り組みをする上で有意義であった	3					
					研修内容を校内研修に活用した	2					
					他学年のことも考えた実践ができた	1					
					広い視野で提案できるようになった	1					
		指導方法	6	指導方法の改善	6	先生方にアドバイスすることができた	2				
						前例踏襲ではなく自分で考えて実践できた	1				
考え方、取り組み方等引き出しが増えた						1					
職員関係		4	管理職と職員とのパイプ役	3	教師の変容が重要だと感じた	1					
					アドバイスの仕方、言葉のかけ方を学んだ	1					
		管理職との連携	1	管理職と先生方とのパイプ役になれた	2						
				教育長と管理職のパイプ役をした	1						
否定的	7	大学	3	大学教員からの指導	3	管理職との連携が十分にとれた	1				
						大学教員ともう少しざっくばらんに話したかった	1				
						レポートのなかで大学教員と小学校現場のズレを感じた	1				
	研修内容	4	研究に関して	1	レポートはどれくらいのを要求されているのか迷った	1					
					もう少し具体的な計画にすればよかった	1					
		ラウンドテーブル	1	個人的には、あまり成果はなかったと感じている	1						
				管理職としての知識や実務の、講義形式での研修がよい	1						
ラウンドテーブルは苦手である	1										

表5 研修が職務に必要な力量を高めているか（指導教諭）

肯定的	51	大学	9	大学教員からの指導	9	大学教員からのアドバイスが参考になった	4
					9	大学教員からのレポートへの助言が参考になった	3
						大学教員とのつながりができた	1
		研修内容	24	職務、立場、役割が明確	4	大学教員から最新の情報をいただいた	1
						職務が明確になった	2
						立場・役割が明確になった	1
			新しい知識・情報が得られた	3	役割が明確になった	1	
					企画力、組織力の視点が明確になった	1	
					他教科の内容や状況が分かった	1	
			RPDCA サイクル	2	コーチングの方法が学べた	1	
				RPDCA サイクルを教えてもらった	1		
	ラウンドテーブル		5	PDCA サイクルでの実践が有意義であった	1		
				ラウンドテーブルが有意義であった	4		
	協議・意見交換	6	ラウンドテーブルで実践が間違っていないと自信になった	1			
			他校の取り組みが参考になった	4			
			学び続ける必要性を感じた	1			
	レポート作成	2	自分に対する気持ちの切り替えになった	1			
			レポート作成は負担であったが、してよかったと感じる	2			
	今後の方向性・見通し	2	今後に生かせる視点が持て、視野が広がった	1			
			見通しを持って課題に取り組めた	1			
校内組織	6	学校全体に活用	6	学校に返せる内容が多かった	2		
				学校全体、自分自身を見つめ直せた	1		
				校内研修、地域連携のベースが学べた	1		
				子供、職員が大切にされる職場づくりに努めた	1		
				職員の人権を大切に、学校全体がうまく回った	1		
				校内の他の先生方への指導方法を学んだ	4		
指導方法	9	指導方法の改善	9	初任者への指導に役に立った	2		
				自分だけ先走っていないかが気になる	1		
				アクティブラーニングの実践で子供はさらに伸びると感じた	1		
				進路実現だけではないと感じた	1		
				管理職と先生方とのパイプ役になれた	2		
職員	3	管理職と職員とのパイプ役	2	管理職との距離が近くなった	1		
				管理職との連携	1		
3	研修内容	3	1	既習事項の内容	1		
				研究に関して	1		
				実践に関して	1		
否定的	3	研修内容	3	1	研究テーマと実践が違った	1	
					実践に関して	1	
					学校規模が大きく全体が見られなかった	1	

表6 研修が職務遂行の役に立っているか（主幹教諭）

肯定的	47	大学	2	大学教員からの指導	2	大学教員からのアドバイスを指導に生かした	1					
					2	大学教員を講師に招き校内研修を実施した	1					
		研修内容			4	立場が明確になった	3					
						役割への意識付けができた	1					
						管理職を目指すにあたって勉強になった	1					
			13	新しい知識が増えた	2	研修全般が有意義であった	1					
						校内でアクティブラーニングへの流れはできつつある	1					
						授業研究会でアクティブラーニングの提案をした	1					
					2	他校種との関係	3					
						他校の取り組みを校内に取り入れた	2					
						他校の取り組みが参考になった	1					
						ラウンドテーブルが有意義であった	1					
						ラウンドテーブルで対話の意義を学んだ	1					
	校内組織	11			学校全体の運営に活用	8	学校全体のことを考えるようになった	3				
							危機管理に関して改善し実践した	1				
							教務主任の仕事の一部を任せてもらった	1				
							下からの意見を積極的に吸い上げるように改善した	1				
							授業の組み直しを行い子供の活動時間を増やせた	1				
					中学生に選ばれる魅力ある高校になるように考えた	1						
					校内研修に活用	3						
						校内研修を改善した	2					
						校内で授業改善が積極的に行われるようになってきた	1					
指導方法	4			児童生徒への指導	4	時間を調整し管理職にも授業（指導）に入ってもらった	2					
						4	コーチングを学び子供たちの話を今まで以上に聞けた	1				
						4	コーチングを学び子供たちの意見を吸い上げられるようになった	1				
職員関係	17			管理職・職員との関係	17	学校方針を決めるときに管理職と話し合いをした	3					
						他の教員との相談がスムーズになった	3					
						言いにくいことを校長より先に言うようにした	2					
						若手教員の指導を行った	2					
						学校の代表として教育創生会議に出席した	1					
						教頭の補佐役として全体を見る立場で動いた	1					
						校長から任せられた職務の遂行に関して役に立った	1					
						校長の考えを他の教諭に周知した	1					
						前面に出る場面と後ろに立つ場面を使い分けた	1					
						先生方と一緒に考えることができるようになった	1					
						相談を受けて対応していたが提案するようになった	1					
					9	研修	3		研修全般に関して	3	研修がなかった場合を考えてみると、どちらでもない	1
											3	研修がなくてもできる人はできると考える
	3	研修では十分な説明ではないと感じた	1									
学校	6			学校全体に関して		4	各校により置かれている立場が違う	2				
							4	教員全体の底上げをしたかったができなかった	1			
							4	主幹教諭がいなくても学校は回ると考える	1			
				校務に関して	2	異動する可能性の高い人に大きな仕事は振れないと感じる	1					
						2	管理職と教諭との橋渡しは十分にできなかった	1				

表7 研修が職務遂行の役に立っているか（指導教諭）

肯定的	51	大学	9	大学教員からの指導	大学教員が年間を通して関わってもらったことがありがたかった	2				
					大学教員からのアドバイスがありがたかった	2				
					大学教員を講師に招き校内研修を実施した	2				
					大学教員からのアドバイスで自信が持てた	1				
					大学教員に紹介された本を買い職員室に置いた	1				
					大学教員のアドバイスで見直しをしながら実践した	1				
					29	研修内容	職務、立場、役割が明確	1	職務や立場が明確になった	1
							新しい知識が増えた	6	RPDCA サイクルについて学習できた	2
								生徒対応、保護者・家庭との連携の知識が役に立った	2	
	実践の方向性が確認できた	1								
	アクティブラーニング	4	アクティブラーニングを実践しようと教科部会で提案した	2						
	アクティブラーニングを学校全体で取り組もうと校長に進言した	1								
	年3回の授業参観週間でアクティブラーニングを提案した	1								
	ラウンドテーブル	4	ラウンドテーブルでの他校種の取組が参考になった	3						
	ラウンドテーブルでの他校の実践を本校にも取り入れた	1								
	他校種との関係	3	他校種の取組が参考になった	2						
			他校種の先生とのつながりができた	1						
	学校全体の運営に活用	3	地域との関わりを意識して学校全体で取り組んだ	1						
			クラス間の温度差をなくし意思統一する実践をした	1						
校内研修に活用	8	先生方へのアンケートを行った	1							
		研修の内容を他の教員に周知した	3							
		校内研修をより実践的なものへ改善した	2							
		教科部会を複数回実施した	1							
		研修主任と連携し、校内研修のコーディネートを行った	1							
若手指導に関する校内研修に生かした	1									
7	学校	2	校務に関して	1	コーチングの内容を実践した	2				
				子供への提示の仕方が参考になった	1					
肯定的	36	大学	5	大学教員	管理職と教諭のパイプ役ができた	4				
					教員間で活発な話し合いが行われるようになった	2				
					職員の見解をまとめて校長に持っていった	1				
					他の教員と一緒に勉強した	1				
					先生方には提案型で提示し、実践した	1				
					裏付けがあることが分かり自信を持って先生方に周知できた	1				
					4	研修内容	ラウンドテーブル	4	グループ内の話し合いを深くしたかった	2
							ラウンドテーブルで資料以外でも話をしたかった	1		
							ラウンドテーブルの共有は必要ないと感じた	1		
					2	学校	1	学校全体に関して	校務多忙で校内研修ができなかった	1
アクティブラーニングに関し、教諭の反応は悪かった	1									
1	学校	1	校務に関して	全体のことを見渡せなかった	1					
					1					

表8 研修が児童生徒の生活面や学習面の改善に役に立っているか（主幹教諭）

肯定的	36	大学	5	大学教員	大学教員からのアドバイスで研究内容を深められた	2				
					大学教員の講義で自信をもてた	2				
					大学教員からの指導方法の助言を実践した	1				
					4	研修内容	ラウンドテーブル、情報交換	2	同じテーマでの情報交換が有意義であった	1
							ラウンドテーブルの内容を活用した	1		
					研修全般が有意義	2	研修に参加することで自分自身もポジティブになれた	2		
					5	校内組織	校内研修に生かした	1	あわ教育発表会に活用した	1
							組織改善に生かした	4	一任されていたので十分に進めることができた	3
					21	指導方法	授業に生かした	13	組織マネジメントの考え方を取り入れ実践した	1
									児童・生徒の学習活動の改善に役立った	8
	先生方の授業改善が進んだ	3								
	カリキュラムマネジメントの手法を使い授業実践した	1								
	参観授業で全校で防災教育を行った	1								
	児童・生徒の指導に生かした	8	避難訓練の方法を改善した	3						
			危機管理、いじめについての内容が役に立った	1						
	空白を作らない指導を今まで以上に徹底した	1								
	子供たちを少し離れた立場から見られるようになった	1								
	論しながら導く手法を教えてもらった	1								
	生活面が落ち着いてきて学習面も向上した	1								
5	研修内容	1	大学教員	先生方のベクトルをそろえ、学校全体で取り組んだ	1					
				ラウンドテーブルで大学教員と具体的なことを話したかった	1					
				以前から実践していた	2					
				研修全般に関して	2					
今までも地域との連携、生徒指導等実践してきた	1									
生徒指導、学習指導はこれまでの積み重ねが大きい	1									
この研修で大きく変わったというものはない	1									
危機管理、いじめ以外はあまり役に立たなかったと感じる	1									

表9 研修が児童生徒の生活面や学習面の改善に役に立っているか（指導教諭）

肯定的	大学	1	大学教員	1	大学教員のコメントで次年度の方向性が見えてきた	1		
		5	研修内容	3	ラウンドテーブル、情報交換	3	ラウンドテーブルでの情報交換が有意義であった	2
				1	研修全般が有意義	2	他校の取組を参考にして本校の取組にアレンジしたい	1
	45	校内組織	16	校内研修に生かした	2	教師としての視点が広がった	1	
					1	レポート作成は頭の中の整理になるので必要である	1	
		3			人権教育の研修をどんどん実施した	3		
		2			研究大会の発表に向けて役に立った	2		
		2			付箋を用い、K-J法で校内研修を行った	2		
		1			高等部の研修に生かした	1		
		1			初任者に研修するときに生かした	1		
		1			校内の研究授業・授業研究会での視点を事前に伝えた	1		
		1			教職大学院生がいたので、その人の実践も活用した	1		
		2			教科部会の活性化を図った	2		
		2			データ化、共有化し、いつでも使えるようにした	2		
		1	RPDCA サイクルが実践できた	1				
		19	指導方法	9	授業に生かした	2	アクティブラーニングの授業実践をした	2
						2	学力向上に関し基礎基本の徹底を行った	2
						2	授業実践の課題が明確になり、実践した	2
						1	一部生徒の頑張りが他にも波及し進路実績も上がった	1
	1					授業の進め方等を紙面で周知した	1	
1	取組を聞き、つながりや系統性を意識して授業実践した			1				
10	児童・生徒の指導に生かした			3	子供への対応の仕方を変える視点をもてた	3		
				2	将来的にはキャリア教育等で他学部と連携したい	2		
				2	部活動でアクティブラーニングを取り入れた	2		
				1	指導の視点の持ち方を変更した	1		
		1	自分たちで考えて行動できるようになった	1				
4	職員関係	4	管理職・職員との関係	1	先生も子供も変わったことが大きな成果である	1		
				2	ベテラン教諭と若手教諭の間に立つようにした	2		
				1	管理職と先生方の間に立つようにした	1		
				1	中堅教諭が育つように仕事の割り振りを行った	1		
6	研修内容	4	研究に関して	1	研究したい内容がテーマになかった	1		
				1	この研修がすべてではないと思う	1		
				1	児童生徒に直接何かの役に立たなかったと感じる	1		
	2	学校	2	校務が多忙	1	体験的な研修やフィールドワークも実施してほしい	1	
					1	校務多忙で先生方に十分に関われなかった	1	
					1	先生方への還元が十分にできてない	1	

表10 意見・要望（主幹教諭）

肯定的	18	大学 研修内容	2	大学（大学教員）との関係	2	大学教員との関係もできたので、今後も質問をぶつけたい 大学は敷居が高くないことが分かった	1 1
			16	講義内容が有意義	7	参考になることが多々あった 具体例もたくさんいただいた 教育学の内容は新鮮であった 子供の力を今までと違う方向で活用することになった	3 2 1 1
					6	研修の内容は全般的に役に立った 各校で立場の差があることが分かった 教職大学院の経験がありスムーズに研修できた	4 1 1
					2	記録、まとめをすることで冷静に分析できた レポート作成も時間的に余裕があった	1 1
					1	同じ立場の先生との交流が持てたことが有意義だった	1
			否定的	33	大学 研修内容	4	大学教員に対して
21	研修全般に関して	3				マニュアルがあればありがたい マネジメントはトップと共に動かなければならないと感じる	2 1
		3			ラウンドテーブルに関して ラウンドテーブルよりも講義形式の方がよい 守秘義務についての説明があればよかった ラウンドテーブルではテーマ外の内容の発表が多かった	1 1 1	
	8	レポートに関して			8	レポートに校長印が必要なのではないかと感じた リサーチの提出までの時間が少ないと感じた レポートの問いをもう少しハッキリしてほしい レポートは負担だった	2 2 2 2
					1	グループ分けに関して グループ内でレベルが違いすぎると参考にならない	1
日程	8	研修の実施			3	学力の低い生徒を伸ばす方法を聞きたい 発達障害を持つ子供への接し方を知りたい 家庭の教育力向上、地域連携の講義をしてほしい	1 1 1
					3	管理職としての研修の実施 管理職としての知識を充実させる研修を実施してほしい 管理職への移行がスムーズに行える研修を実施してほしい	2 1
					3	4月の日程に関して 春休み中の研修は避けてほしい	3
					1	12月の日程に関して 12月は各種校務の重なりがあり多忙だった 2年目以降の研修も手厚く実施してほしい 研修日を増やす	1 1 1 3

表11 意見・要望（指導教諭）

肯定的	6	研修内容	6	講義内容が有意義	2	R（リサーチ）についての講義が有意義だった 先輩指導教員からの発表が参考になった	1 1
			6	研修全般が有意義	3	研修があるからできることがあると感じる 校務多忙であったが有意義な研修であった	1 1
					1	学んだ内容を校内で伝え、研修にも生かしている レポート提出に区切りがあり、その都度振り返りができた	1 1
否定的	28	大学 研修内容	2	大学教員に対して	2	大学教員からもっと踏み込んだ指摘をしてほしい 大学教員の講義を受講する研修を実施してほしい	1 1
			18	研修全体が負担	1	校務と研修が重なり負担である	1
					2	研修全般に関して 小松島からであるので研修会場が遠かった その時間にしては資料が多すぎると感じた	1 1
					5	レポートに関して レポート提出が大変だった 学校に必要なテーマなのかと考えると疑問である レポートに関し大学教員のアドバイスがもっとほしい	2 2 1
					1	グループ分けに関して 班分けで指導教諭ばかりの班にしてほしい	1
			9	研修の実施	3	ICTに関する研修を実施してほしい	3
					3	保護者対応の研修を実施してほしい	3
		1			現場は多忙であるが、教科等の最新の動向も知りたい 地域との繋がりについての研修を実施してほしい	1 1	
		1			職場での人間関係についての講義をしてほしい	1	
		日程	8		3	4月の日程に関して 4月の研修は、もう少し遅い日程でもよいと感じる	3
					1	12月の日程に関して 12月は仕事の重なりが多くあり多忙だった	1
2	2年目以降の研修は隔年でもよいのでは 毎年レポートの提出があると考えると負担である				1 1		
2	2年目以降も大学教員からの講義、指導をいただきたい				2		