

NITS 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

The Manager Training Course in Collaboration with the Prefectural Board of Education
based on the NITS Shikoku Alliance Naruto University of Education Center

前田 洋一, 竹内 敏, 谷 陽子

Yoichi MAEDA, Satoshi TAKEUCHI and Yoko TANI

鳴門教育大学学校教育研究紀要

第35号

Bulletin of Center for Collaboration in Community

Naruto University of Education

No.35, Feb, 2021

NITS 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

The Manager Training Course in Collaboration with the Prefectural Board of Education based on the NITS Shikoku Alliance Naruto University of Education Center

前田 洋一*, 竹内 敏*, 谷 陽子**

*〒772-8502 鳴門市鳴門町高島字中島748番地 鳴門教育大学

**〒779-0108 徳島県板野郡板野町犬伏東谷1-7 徳島県総合教育センター

Yoichi MAEDA* Satoshi TAKEUCHI* and Yoko TANI**

*Naruto University of Education 748 Nakajima, Takashima, Naruto-cho, Naruto-shi, 772-8502, Japan

**Tokushima Prefectural Education Center 1-7 Higashidani Inufuse Itano-cho Itano-gun Tokushima

抄録：本学には、教員研修の高度化、体系化、組織化の実現に一層寄与することを目的としてNITS四国アライアンス鳴門教育大学センターが設置された。本稿は、そこでの県教育委員会と連携して実施している管理職養成講座についてまとめたものである。

キーワード：管理職養成講座 教育委員会, NITS 四国アライアンス鳴門教育大学センター

Abstract : The NITS Shikoku Alliance Naruto University of Education Center was established at this university with the aim to further contribute to the sophistication, systematization, and organization of teacher training. This paper is a summary of the Manager Training Course conducted in collaboration with the Prefectural Board of Education.

Keywords : Manager Training Course Prefectural Board of Education NITS Shikoku Alliance Naruto University of Education Center

I はじめに

教員の大量退職、大量採用の影響等により、教員の経験年数の均衡が崩れ始め、教員間の知識・技能の伝承がうまくできない状況があり、継続的な研修を充実させていくための環境整備を図るなど、早急な対策が必要であるという危機感から、中央教育審議会は、教員の養成・採用・研修の一体的改革を推し進めるべきであると答申した。これを受け、文部科学省では、教員の養成・採用・研修の一体的改革推進事業を実施した。

本学は、平成29年度「教職大学院と教育委員会の協働による科目等履修制度を活用した専修免許状取得プログラムの開発」、平成30年度「教職大学院と教育委員会の協働による研修の単位化を活用した専修免許状取得プログラムの開発」の2つの推進事業を受け、養成・採用・研修の一体化に向けて調査的研究を行った。

その中で、研修講座の単位化を行うための科目等履修制度を見直し、研修講座の単位化の道筋と課題に関して、以下の2点を明らかにした。

① 県主催の研修講座は試験が付随していない。しかし、

単位化した場合は試験など受講者の学修成果を評価することが必要となる。極端な場合は、授業化された悉皆研修を受講はしたが「不可」となる場合もある。そうならば、履修義務だけであった悉皆研修に修得義務が生じることとなる。

② 研修講座を単位化＝授業化した場合、これにかかわる経費について検討が必要である。そこで、研修を効果的・効率的に運用するため教職大学院と教育委員会が共同で設置する組織が必要となる。

これらの課題を解決するために、大学と教育委員会等による教員研修の高度化・効率化を目指す取り組みが急務であることを明らかにした。

II 独立行政法人教職員支援機構・四国地域教職アライアンス

令和元年、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の連携協力協定の締結によって構築してきた全国的なネットワークをさらに推進し、教員研修の高度化、体系化、組織化の実現に一層寄与することを目的として、地域における都

道府県等と大学の連携・協働の拠点となる地域センターを国内に設置した。これらの地域センターは、各地域、所在する都道府県等と連携して、現職教員研修の高度化、体系化に資する研修事業、教職大学院学生の単位修得に資するプログラムの開設、教職員の資質能力の向上に資する調査研究事業等を行うものである。四国地域の教員養成大学である本学、香川大学、愛媛大学にセンターが設置された。

これまで、本学、香川大学、愛媛大学は、教職大学院の連携等を進め、協働で四国地区の教員養成について議論を重ねてきた。その実績を踏まえ、本学、香川大学、愛媛大学の連携による教員研修の高度化を目指した組織を「四国地域教職アライアンス」として設置した。

この四国教職アライアンスは、四国地域の研修の高度化を目指し、鳴門教育大学、香川大学、愛媛大学の3センター及び各県教育委員会が連携・協働し、広域連携型の「四国地区次世代リーダー育成プログラム」を構築することを目的に設置したものである。そのアライアンスの事務局を本学センターに設置した。この組織を基盤として、「四国地域の次世代リーダー養成プログラム」を構築しようとするものである。

Ⅲ 教員研修における大学と教育委員会

本学では、先に示した平成29・30年度の「教員の養成・採用・研修の一体的改革推進事業」の取り組みとして、教員研修に関する大学と教育委員会の連携強化をさらに進め、徳島県教育委員会と本学で共同設置した「県教員研修コンソーシアム」を基盤に検討・計画された「徳島

県主幹教諭・指導教諭研修」を徳島県教育委員会と共同実施することにより研修の単位化に取り組んだ。これにより、県教育委員会にとっては研修の高度化を、本学にとっては研修の単位化の枠組みを構築することができる体制が整ったことが大きな成果であった（鳴門教育大学 2018, 2019）。しかし、デマンドサイドである教育委員会とサプライサイドである大学という図式はそのまま維持された。

一方、先に示したように、大学内にNITS・四国地域教職アライアンス鳴門教育大学センターという研修施設が設置されたことにより、大学内でも教員研修を行える施設整備が整った。このことを受け徳島県教育委員会と本学間で主幹教諭研修を受託事業として契約を交わすこととなった。これをもって、教育委員会と大学が教員研修というステージでデマンド・サプライという枠組みを越えて議論実践することとなった。

Ⅳ 管理職養成の課題

1. 教員育成指標と主幹教諭

県教員研修コンソーシアムでの管理職養成に関わる議論の中で、管理職の大量退職期を迎え、管理職の登用年齢の若年化と在職期間の長期化が急速に伸長することにより、OJT的な管理職養成だけでなく、計画的な管理職養成が喫緊の課題であることが明らかとなった。

管理職養成に関する研修についての現状を見てみると、教員育成指標が整備されたことによって管理職に求められる資質・能力が明らかとされた。そこで、教員育成指標と教員研修の現状についてみることにする。

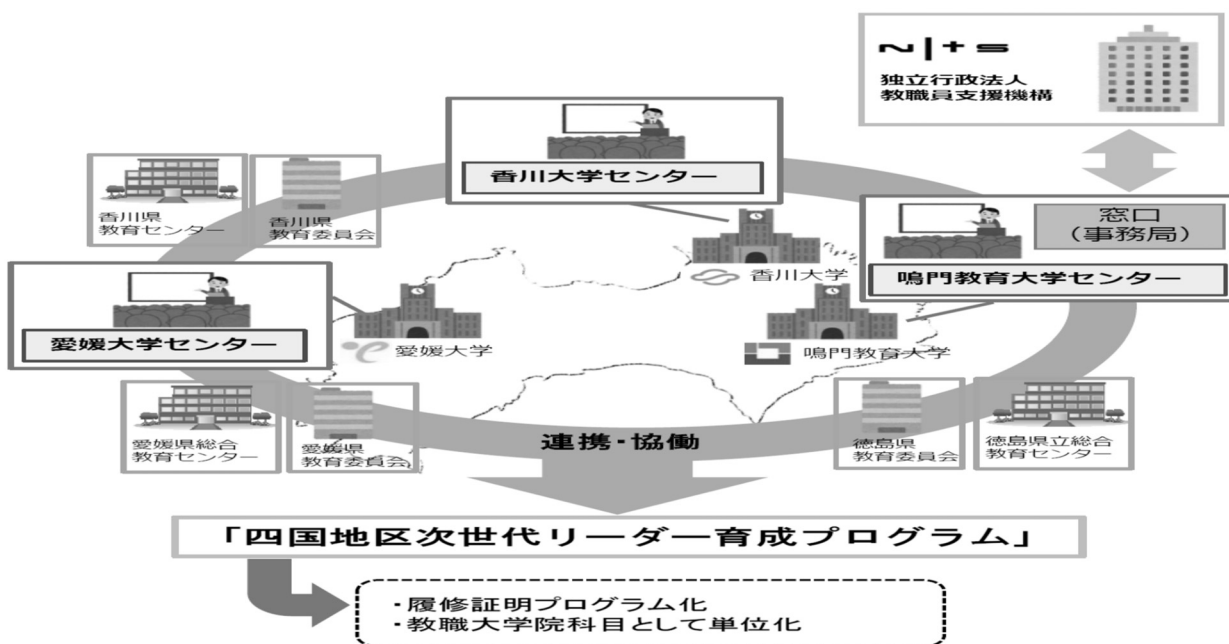


図1 独立行政法人教職員支援機構・四国地域教職アライアンス

徳島県の教員育成指標は、職階別に教諭用と管理職用に分けられて示されている。キャリアステージとしては、養成期（採用前）、第1ステージ（基盤形成期）、第2ステージ（伸長・充実期、深化・発展期）、第3ステージ（熟達期）が設定され、それぞれの時期に必要な資質・能力が示されている。

例えば、育成指標から教諭と管理職のマネジメントに関する指標をみると、熟達期に位置する教員に対しては、「学校目標の達成に向け、「チーム学校」としての組織力が発揮できるよう率先して工夫改善に努め、学校全体の教育計画の作成に参画している。」と記載されているだけで管理職の前段階としての具体的能力については示されていない。もちろん、すべての教員が管理職になるわけではないのでやむを得ないことでもある。

一方、管理職の指標をみると、学校マネジメントとして、「企画経営力」、「組織づくり力」、「危機管理力」、「学校資源整備・活用力」、「人材育成力」、「連携・交渉力」、「職場環境づくり」と多岐にわたる指標が明記される。つまり、育成指標の性質上、管理職に必要な資質とそれ以前の教員の指標とは大きなギャップが存在している。

これまでの管理職に対する研修は任用後の新任校長・教頭研修という形で行われることが多い。そうすると、教員に対する管理職養成に関わる支援が不十分である。さらに、管理職登用の若年化が進めば育成指標のキャリアステージの短期化が進み、現在のように、長期の教諭としてのキャリアを経ずに管理職となる者も増えてくると考えられる。

この点に関して、徳島県教員育成指標では、「主幹教諭については、各校種の教諭用の指標における「第3ステージ（熟達期）」の資質・能力に加え、管理職用の指標における「教頭」につながる資質・能力を有しているものとする。」と書き加えられている。このことより、主幹教諭が管理職の前段階としての位置づけが明らかになり、管理職養成を見据えた主幹教諭研修の見直しが求められた。

V School Leader Management Project

平成27年度より、本学では、県教育委員会と連携して教諭の〈第3ステージ〉熟達期の研修として、主幹教諭・指導教諭研修を実施してきた（大林他 2016、福田他、2017）。この研修は、主幹教諭・指導教諭任用後の教員に対して、2年間にわたり実施する研修である。

しかし、県教員研修コンソーシアムでの議論で明らかとなったように、この研修は、主幹教諭・指導教諭の力量形成を目指したもので、管理職養成の前段階として位置づけられた研修ではない。そこで、教員育成指標の改訂を受け、主幹教諭を管理職の前段階として位置づけ、新たな主幹教諭研修を設定することとなった。

一方、主幹教諭を管理職の前段階として位置づけ、研修を実施する場合には、主幹教諭審査の在り方についても検討する必要がある。これまで、主幹教諭の任用に関しては、教頭任用審査を基に行ってきた。そうすると、管理職としての若手の登用は進みにくく、また、学校現場での実務の様子から将来の管理職候補であると考

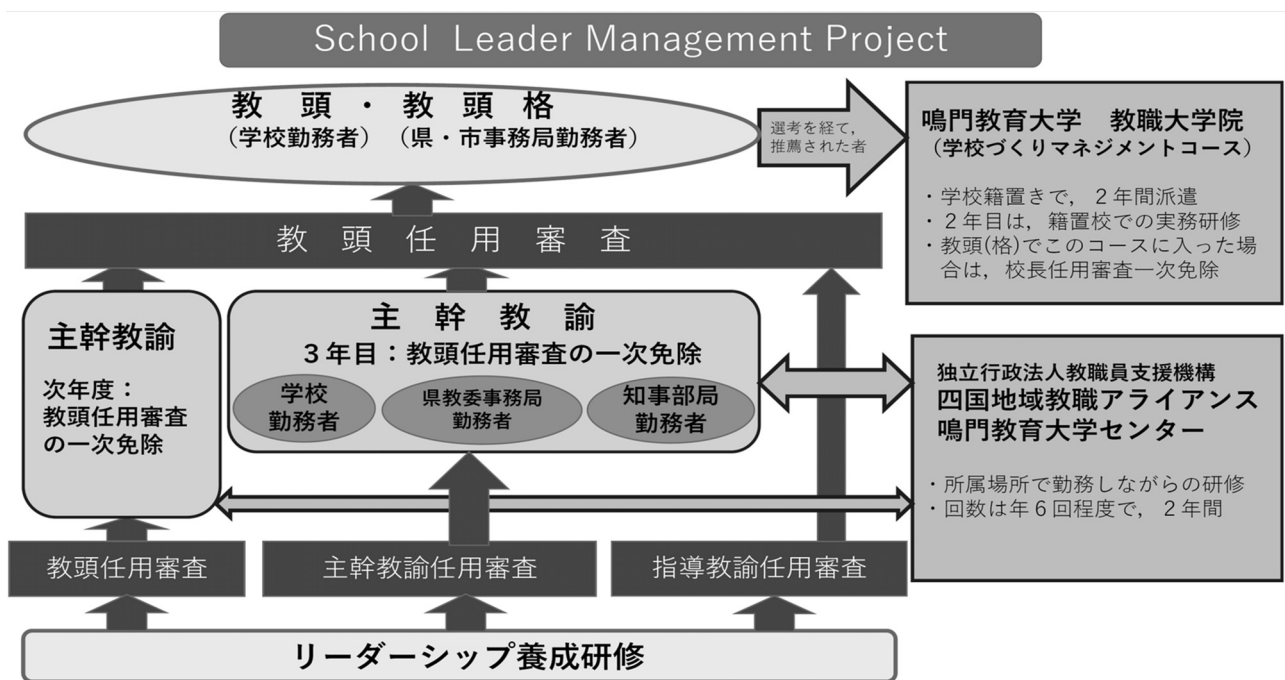


図2 School Leader Management Project

えられる教諭が存在しても、教頭昇任審査を受審しないかぎり、主幹教諭としては任用されない。そこで県教育委員会では、教頭任用審査と切り離し、主幹教諭任用審査を実施することとした。鳴門教育大学センターではこの任用審査を経て主幹教諭として勤務している者及び教育委員会など行政機関に勤務する者を対象として、主幹教諭研修で管理職養成プログラムを実施することとなった。

期間は2年間とし、終了時には修了証明書を発行する。これをもって、3年目の教頭任用審査の1次審査を免除するインセンティブを与えるものである。

さらに、教頭格として、教育機関等に勤務経験のある教員を、校長としての資質・能力の養成のために「教職大学院 学校づくりマネジメントコース」に進学させ、その修了をもって校長任用審査1次試験を免除するインセンティブを与える制度を構築した。この2つの制度により、教頭養成と校長養成を行うことを目的に「School Leader Management Project」と名付け、令和2年度より教育施策として実施を始めた。

V 主幹教諭研修の内容及び方法

先の教員育成指標の改訂を受け、主幹教諭に必要な能

力を、管理職用を参考に「企画経営力」、「組織づくり力」、「危機管理能力」、「学校資源整備・活用力」、「人材育成力」、「連携・交渉力」、「職場環境づくり力」とし、その内容を「徳島県教育施策の理解」、「組織マネジメント」、「メンタルヘルスと働き方改革」、「教育行政と教育法規」、「学校とリスクマネジメント」、「チーム学校と人材育成」、「いじめ・不登校」、「特別支援教育」、「人権教育・道徳教育」、「学校と地域」、「リーダーシップ」、「カリキュラム・マネジメント」とした。また、2年間12回にわたる研修を設定することで、単位化を見据えて、履修証明プログラムとして設定することも可能となった。

先に示したように、研修の単位化については、試験など受講者の学修成果を評価することが必要となる。そこで、年度末に、大学教員と県教育委員会の担当者（教職員課）の両者で面接試験を行い、最終的に修了証明書をもってラーニングポイントとして将来の教職大学院への進学も保証する枠組みを構築した。

主幹教諭研修の全体的構造は、長期間にわたることと勤務の中での課題を認識しつつ自己解決できる能力を養成することを目的に、ある程度まで研修者が自分のペースで学べるよう、blended learning (Staker, Heather; Michael B. Horn, 2017) の1つである反転授業 (flip teaching, 溝上, 2014) の形態をとることとした。反転

表1 主幹教諭研修プログラム(1)

年次 回	科目名	概要	事前学習	授業	時間数	単位	開講 時期	開講 予定日
			NITS 教材	形態				
1年次 第1回	職務の基礎	教育大綱、教育振興計画など教育施策の実施に関わる学校経営について	第1回指導教諭・主幹教諭研修と兼ねる	講義・演習 ・徳島教育大綱・振興計画第3期と働き方改革・コンプライアンス研修・職務研修・実践報告	6時間	0.4	1年次	4月
1年次 第2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」	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時間	0.4	1年次	6月
1年次 第3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	6時間	0.4	1年次	7月
1年次 第4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	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」 No40 「教育と法Ⅳ」	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時間	0.4	1年次	8月
1年次 第5回	学校とリスク・クライシスマネジメント	防災教育・生活安全・リスクマネジメント・保護者対応	No26 「災害安全～災害から生き抜く力を育む防災教育～」 No22 「生活安全」 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	6時間	0.4	1年次	10月
1年次 第6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」	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時間	0.4	1年次	12月

表2 主幹教諭研修プログラム(2)

年次 回	科目名	概要	事前学習	授業	時間数	単位	開講 時期	開講 予定日
			NITS教材	形態				
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	No 8 「いじめ対策のポイントといじめ防止基本方針の改定」 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」 No 15 「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」	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時間	0.4	2年次	4月
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	No 17 「特別支援教育の実際」 No 20 「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時間	0.4	2年次	6月
2年次 第3回	人権教育 道徳教育	人権教育 道徳教育	No30 「人権教育」 No 13 「生徒指導」 No 5 「道徳教育」	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	6時間	0.4	2年次	7月
2年次 第4回	学校と地域	コミュニティー 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 No 51 「地域と共に創る教育～隠岐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	6時間	0.4	2年次	8月
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	No 49 「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	6時間	0.4	2年次	10月
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	No 21 「カリキュラム・マネジメントとは」 No 18 「総合的な学習の時間とカリキュラム」 No 10 「総則とカリキュラム・マネジメント」	講義・演習 現在の勤務の現状報告 課題についてラウンド テーブル	6時間	0.4	2年次	12月

表3 主幹教諭研修 スケジュール

時間	内容
9:00～	○開会、諸連絡
9:05～	○第1回研修の振り返り 講師：鳴門教育大学教職大学院
	・課題レポートの紹介 ・グループ演習
9:50～	休憩
10:00～	○講義・演習 鳴門教育大学教職大学院
12:00～	○昼食
13:00～	○講義・演習 鳴門教育大学教職大学院
14:50～	休憩
15:00～	○法規演習
	「研修テーマに関する法規について」
15:30～	○レポート作成
15:50～	○諸連絡、アンケート記入、閉会

学習の教材としては、NITS オンライン研修 (<https://www.nits.go.jp/materials/>) を活用することとした。

研修前に NITS 教材を視聴し、勤務校の課題を明らかにした上で研修を受講し、その中から解決のプランニングを考えるという構造である。さらに、管理職として必要な教育法規に関する知識の習得とリーガルマインドの涵養を目的に、それぞれの研修テーマに関する教育法規の説明を毎回行うこととした。研修レポートは、NITS 教材を視聴した上で、勤務校もしくは自分の現状を照らし合わせて課題を記入した上で研修を受講し、その後、勤務校でどのように取り組むか、その際の留意点は何か

をまとめて研修レポートとしてメールにて提出させることとした。

VI 令和2年度 主幹教諭研修

令和2年度の主幹教諭研修はコロナ禍の影響を受け、第1回目が実施できずオンライン（ZOOM）による開校式並びに研修オリエンテーションとした。また、開講式の運用状況を調査した結果、滞りなく実施できる確証を得たため、予定された第2回を第1回目として実施することとなった。第1回は半日のオンライン配信（ZOOM）となった。以降、第3回を第2回にというように繰り上げて実施した。

第2回、第3回については、徳島県教育委員会の研修の実施状況を踏まえ、感染予防を実施しながらの研修となった。ただし、第1回が当初予定していた実施時間が確保できなかったため、第2回目以降に必要な内容を組み入れたり、新たな内容を取り入れたりして実施することとなった。特に、第2回目では、学校におけるコロナ禍についての研修内容を盛り込んだ。

表4 研修レポートの例

研修レポート（主幹教諭：任用1年目）

学校名[○○学校] 名前[○○ ○○] 受講者番号[○○]

1年次 第3回 教育行政と教育法規
NITS教材 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」・No40「教育と法IV」

1 学校(自身)の現状
本校の職場環境は穏やかで風通しがよく、すべての職員が協力して役割を遂行している。しかし教育行政や教育法規に対して十分な知識を持ち、日々の業務がそれらに基づいて行われていると理解しているものは多くないと感じる。私自身も教員採用試験や主幹教諭登用試験に際して教育行政、法規について学んだが、それらを日々の教育活動に生かしているという自覚はない。自らの仕事への向き合い方は法規よりも倫理や道義、先輩からの教えからの影響が強く、それらによって結果的に法規から外れることのない状態が保たれているように思う。
若手教員については、保護者や地域住民からの質問や要望に対して、教育行政の仕組みや教育法規にもとづいた説明ができない点が課題である。面談などでは「検討してお返します。」「管理職に相談します。」という返事ですべて職員室に持ち帰ってくるが、それでは信頼を得ることは難しい。教育公務員として最低限の知識を持ち、自ら適切に判断できる人材を育成していく必要性を感じている。

2 主幹教諭として特に焦点化して取り組みたいこと
まず私自身が教育行政・教育法規についてしっかりと自主研修していく必要がある。また国、県、地域の行政についてもアンテナを高くもち、現状と今後の流れを把握しなくてはならないと考える。そのために教員だけでなく、町役場職員や地域住民との関わりを持てるよう、地域の会合などに積極的に足を運ぼうと思う。
またOJTの場面やメンターチーム内では、私たちの業務の根拠が教育法規のどの部分に基づいているのかを説明し、若手教員の理解促進を図る。例えば「健康診断が毎年春に行われる法的根拠は？」などといったクイズ形式の研修が考えられる。本校の教職員が教育行政の仕組みを理解し、教育法規に基づいた説得力のある言動で信頼を得ることができるよう取り組んでいきたい。
「学校の何でも屋」を目指す私としては、同僚や保護者、地域住民の「学校はなぜ～ではなくてはいけないのか(しているのか)?」という疑問に対して法規を根拠に説明することは非常に有効であると考えている。この機会にこれまで積極的でなかった姿勢を改めていく。

3 進めていく上で留意する点
法が何のためにあるのかという点について、自分を縛ったり罰したりするためにあるという意識を変えていくことから取り組んでいく。これは校則に関して生徒に伝えることと同じだが、ルールは自分や仲間、集団を守るためにあるということを忘れてはならないと思う。同僚に対して、「あなたやあなたの家族、あなたを信頼している生徒や保護者を守るための法律ですよ」ということを繰り返し説明していく。また、日常の業務がそれぞれの法律に基づいているの理解し、職場で話題にしていくことも必要である。不祥事防止や信頼関係作りのために、関連法規についてさらに理解を進めていきたい。
主幹教諭として、管理職を補佐し、時に意見具申していくためには法的知識が有効なツールとなることがある。上司が正しい判断をすることの助けとなるよう、「教育関係職員必携」を手元に置き、しっかり準備しておきたい。

表5 主幹教諭研修 受講者種別

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

()は女性

Ⅶ 成果

本研修は、現在進行中のものであるため、第4回目までの成果をまとめる。

それぞれの研修終了後に、教員育成指標の管理職・熟達期用を用いてそれぞれの研修に関してアンケート調査を行った。結果を表6に示す。

どの項目も「役に立つ」と回答した受講者が8割以上であり、研修の満足度が高いことがうかがえる。



写真1 第2回 主幹教諭研修 (ZOOM) 学校組織マネジメント



写真2 第3回 主幹教諭研修 メンタルヘルス



写真3 第4回 主幹教諭研修 教育行政と教育法規

また、研修内容については「良くなかった」と回答した受講生はみられず研修内容に対する満足度も高い(表7)。参考に、ある受講生の第1～3回までのアンケート結果を資料1に示す。満足度についても「良かった」と答えた受講生が100%であった。

表6 主幹教諭研修の有効性

回数	科目名	育成指標項目	役に立つ		無回答	
			人数	%	人数	%
第2回	学校経営と組織マネジメント	組織マネジメント力	17	100.0%	0	0.0%
		組織づくり力	14	82.4%	3	17.6%
第3回	メンタルヘルスと働き方改革	社会性・コミュニケーション力	17	94.4%	1	5.6%
		職場環境づくり力	16	88.9%	2	11.1%
第4回	教育行政と教育法規	組織マネジメント力	15	83.3%	3	16.7%
		倫理観	16	88.9%	2	11.1%
		人材育成力	17	94.4%	1	5.6%

表7 主幹教諭研修の満足度

回数	科目名	研修題目	大変良かった		おおむね良かった		あまり良くなかった		全く良くなかった	
			人数	%	人数	%	人数	%	人数	%
第2回	学校経営と組織マネジメント	学校経営と組織マネジメント	14	82.4%	3	17.6%	0	0.0%	0	0.0%
		メンタルヘルスと働き方改革	15	83.3%	3	16.7%	0	0.0%	0	0.0%
第3回	メンタルヘルスと働き方改革	教員のメンタルヘルスケア	15	83.3%	3	16.7%	0	0.0%	0	0.0%
		ポストコロナを考える	16	88.9%	2	11.1%	0	0.0%	0	0.0%
第4回	教育行政と教育法規	学校における働き方改革	13	72.2%	5	27.8%	0	0.0%	0	0.0%
		徳島型メンター制度	16	88.9%	2	11.1%	0	0.0%	0	0.0%
		教育法規の具体的運用	17	94.4%	1	5.6%	0	0.0%	0	0.0%

Ⅷ まとめ

本年度から県教育委員会、NITSと本学で取り組んできた主幹教諭研修について示してきたが、NITSの地域センターが大学内に設置されたことは、これまでの研修に関わる大学としての役割が大きく変わるきっかけになると考えることができる。それは、研修機関としての大学という新しい役割である。

これまで、教員研修に関して大学はサプライサイドでしかなかった。県主催の研修講座の講師や教職大学院における現職教員研修派遣の受け皿という形である。しかし、大学内にNITSという研修機関が設置されたことは、デマンドサイドである教育委員会とサプライサイドである大学が教員研修というテーマで新しい関係性を構築できる可能性を示している。大学が本格的に養成・採用・研修の一体化に直接的に関わるという新しい役割ができたと考える。しかし、その役割を担うためには、大学にそれに似合う現場に即した喫緊の課題解決ができる機能が必要になる。

さらに、これまで教員にとっての大学は、養成の場ではなく、修了してしまえば足が遠くなってしまうところであった。そのため、卒業生や修了生に対しても十分アフターケアができていたかといえば、疑問の残るところである。教員として活躍している、卒業生や修了生が受講生として参加することで大学が身近なものになって

いくことが期待できる。また、出身大学、大学院でなくとも新たな関係性が構築できる可能性もある。学びたいという教員を大学が支援できる可能性である。養成と研修に関しては、県教育委員会並びに地域の教育委員会と大学が一緒になって「学び続ける教員」をどう育てていくかをともに考え、それを実行していくことが必要である。その中心となるのがNITS四国アライアンス鳴門教育大学センターであるとする。

参考引用文献

中央教育審議会（2015） これからの学校教育を担う教員の資質能力の向上について～学び合い、高め合う教員育成コミュニティの構築に向けて～（答申）

鳴門教育大学（2018） 平成29年度 教員の養成・採用・研修の一体的改革推進事業 報告書

鳴門教育大学（2019） 平成30年度 教員の養成・採用・研修の一体的改革推進事業 報告書

福田幸司・大林正史・前田洋一・藤井伊佐子・日切真（2017） 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 鳴門教育大学学校教育研究紀要（32），147-158

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），153-162

徳島県教育委員会（2020） 令和2年度 とくしま教職員研修

とくしま教員育成指標 徳島県教育委員会 平成30年

溝上慎一（2014） アクティブラーニングと教授学習パラダイムの転換 東信堂

Michael B. Horn Staker, Heather 小松健司訳（2017） ブレンディッド・ラーニングの衝撃 教育開発研究所

現職教員の資質向上に寄与する「ラーニングポイント制」
https://www.mext.go.jp/content/20200626-mxt_kyoikujinzai_01-000008267-6.pdf 2020年9月29日確認

別添 資料

		第1回	第2回	第3回
関連する「とくしま教員育成指標」に関して、今回の研修講座は、あなたの資質・能力の向上に役立ちますか。		大いに役立つ	大いに役立つ	大いに役立つ
育成指標に関して、役立つと感じた項目はどれですか。(複数回答可)		協働力「A 組織マネジメント力」；学校マネジメント力「B 組織づくり力」；	素養「E 社会性・コミュニケーション力」；学校マネジメント力「C 危機管理能力」；学校マネジメント力「G 職場環境づくり力」	協働力「A 組織マネジメント力」；素養「B 倫理観」；学校マネジメント力「E 人材育成力」
講義1	満足度	大変良かった	大変良かった	大変良かった
	理由	働き方改革は、時短ではなくどこにエネルギーを入れて機能的・効率的にマネジメントしていくことが大事というところに、働き方改革の本質があるんだと理解することができた。また、地域ぐるみで学校を運営できるような組織にしていけることも次世代の学校づくりにつながるものがよく分かった。	教職員のメンタルヘルスケアについては、教職員の働き方改革とともに考えていかなければならないことである。中でもワークエンゲージメントについては、今まであまり考えたことがなく、自分自身も含めワークバランスを考えていく必要があることがわかった。また、教職員への関わり方についても、ケアの仕方、アプローチの仕方の工夫や対話の必要性について考えることができた。	本校において教職員の働き方改革への意識が高まってきているところである。しかし、自校でできることについて話し合ったり、具体的な取り組みについて共有したりはできていない現状がある。その中で、他校種や他校の取り組みを知ることができたので、自校への取り組みに生かしていきたい。
講義2	満足度		大変良かった	大変良かった
	理由		相談に対して、管理職の視点として取り組めたことがよかった。管理職として、適切なアドバイスや方向性を示すことの難しさを感じることができた。 また、コロナ対策についても、自身の認識の甘さや自校で不足している部分もあったので、いろんな対応についても学ぶことができ、明日からの教育に生かしていきたい。	恥ずかしながら徳島県教育関係職員必携については、正直聞いたことも見たこともないものであった。教育法規については、それぞれの法規を単体で調べることはあったが、様々な法律と照らし合わせながら調べることができることから、今後、いただいた手引きを使いながら活用していきたい。
講義3	満足度	大変良かった	大変良かった	大変良かった
	理由	法規については、すべてにおいて根拠になるものであることから、意味理解した上で学校運営等に臨む必要がある。職務の改善や働き方改革についての話の際には、法的根拠をもって職員に伝達することで、より高い意識をもって勤務時間を意識したり職務に励んだりできるのではないかと感じた。	法規について知らないことも多く考えさせられた。メンタルヘルスケアに関わる法規が多いこと、地方公務員法と労働安全法との関わりなども知ることができた。	本校は、メンターリーダーをたてたり年間計画を作成したりするなど、きちんとしたメンター制度はできていない。そのため、今後メンター制を取り入れるにあたって、どのようなことに気をつけていけばよいかを考えることができた。職員室では、先輩教員が指導方法を伝えたり、一緒に声をかけながら進めたり、とメンター制の土壌はできていると思う。今回学んだことを生かせるように管理職と連携をとりながら、うまく進めていけたらと思う。
研修講座全体を通して	活用度	大いに生かせる	大いに生かせる	大いに生かせる
	理由	事前に資料をいただいていたことで、あらかじめ研修について大まかなイメージができ、研修の実際には講師の先生の話で、より研修内容について深めることができた。講師の先生には、具体例や統計等を用いながら説明をいただいたことで、自校と比較したり生かせることはないか考えたりしながら研修を受けることができた。	たくさん先生方の考え方や話し合いの進め方等学ぶことが多かった。みなさん自分をしっかりとっており、組織マネジメントについても、いろんな視点で考えられていたので勉強になった。校内でのことになるが、相談事を行うときは、管理職どちらかと相談するよりも、校長・教頭・教務・担任等複数で共有することで対策等も深まることわかった。	前回よりも先生方と意見の交流も増え、自分では浮かばないようなことや他校の取り組みも知ることができた。次回を楽しみにしている。
講義1のテーマ		「学校経営と組織マネジメントについて」	「教職員のメンタルヘルスケア」	「学校における働き方改革」
講義2のテーマ			「ポストコロナ禍の対応を考える」	「教育行政の根幹である教育法規の具体的な運用」
講義3のテーマ		「研修テーマに関する法規について」	「研修テーマに関する法規について」	「徳島型メンター制度について」