

---

## 第1章

### 研究の目的・方法及び研究の全体像

---

# 第1章 研究の目的・方法及び研究の全体像

## 1 研究開発の背景

10年経験者研修は、受講する教員の姿勢に課せられた研修であるという意識が強いことが伺われた。しかしながら、研修内容が教員のニーズを十分に吸い上げられていないことや、講義方法の問題点が指摘された。また、徳島県では、10年経験者研修の後も様々な研修が用意されているが、10年経験者研修を終えた者の希望研修への参加率やリーダーシップ養成研修への参加意欲は十分とはいえないという問題点があった。これに対しては、教員が10年経験者研修後の自らのライフステージを描き、それに合わせた自己課題を持つことが困難になっていると考えられた。

本来、10年経験者研修は、受講する教員にとって、自らの教員の資質・力量形成において次のステージへの発展を促す有効なものとならなくてはならない。そのためには、10年経験者研修で培う資質・力量を明確にし、講座内容を評価する基準を明確にする必要がある。さらに、そうした評価をもとに研修を改善していくシステムを構築することが重要であると考えられた。

## 2 研究開発の目的

10年経験者研修カリキュラムは、学校における教員同士の学び合いをマネジメントすることができるプロフェッショナル・ラーニング・コミュニティーリーダーとしての資質力量育成を目指したものとする。そのために、研修と勤務校での教育実践の連関を図り、受講者がこれまでの9年間の教育実践を土台に自らの実践を評価修正する視点を獲得し、自己課題を明確にし、大学教員と連携することにより勤務校において課題解決を目指すことを可能にするシステムを取り入れたプログラムを構築する。

## 3 研究開発の方法

### ① 徳島県の目指す教職員の資質・力量から研修課題の明確化

徳島県の目指す教職員の資質・力量とされている「教育の専門家として確かな力量」「総合的な人間力」「教職に対する情熱」から研修の課題を明確化するために、「外部環境分析」「内部環境分析」を行い、「教員のライフステージとしての4期における研修目標」を抽出する。

### ② 「評価スタンダード」(求める教師像)の作成

①をもとに、10年経験者研修における評価スタンダードを「授業力」「生徒指導力」「協働力」の3つの観点で作成する。

### ③ 評価スタンダードから研修内容のモデル化

評価スタンダードに基づき、「授業力」「生徒指導力」「協働力」育成のための研修プログラムのモデルを作成する。

### ④ 研修プログラムにおける作業課題の設定と評価スタンダードの妥当性の検証

研修プログラムごとに作業課題を作成し、作業課題ごとに評価基準を作成する。その評価基準に基づいて研修プログラムの内容及び方法について評価を行う。また、この評価をもとに、

評価スタンダードの妥当性の検証を行う。

⑤ 大学教員による受講者サポートシステムの実施

受講者が設定した教育実践の課題を，大学教員が，受講者の勤務校での訪問指導，及び，電子メールによってサポートを行う。

(梅澤 実)