

「学校教育における現代的課題に対応した研修カリキュラム」の開発

—「チーム学校」の充実を目指した研修プログラムの成果と課題—

Development of the Training Curriculum Corresponding to the Present Educational Issues
— A Training Program for Multi-Occupational Cooperation —

尾崎 啓子*
Keiko OZAKI

河野 秀樹**
Hideki KONO

【キーワード】 教職員の資質・能力の向上 研修プログラム チーム学校 特別支援教育

1. はじめに

近年、学校現場では、いじめ、不登校、貧困、特別支援教育の推進、外国語活動の実施に伴うグローバル教育の推進など、取り組む課題・活動が複雑化、多様化しており、対応と解決を目指して、教職員を中心としたチーム体制の構築の必要性が高まっている。2015年12月に出された中央教育審議会答申は、「チームとしての学校」を実現していくための具体的な改善方策の1つとして、専門性に基づくチーム体制の構築を示し、①教職員の指導体制の充実、②地域との連携体制の整備とともに、③教員以外の専門スタッフの参画を挙げている。③では、多様な職種の専門性を有するスタッフを学校に置き、管理職のリーダーシップの下、教職員や専門能力スタッフが自らの専門性を十分に発揮して協働することを推奨している。教員以外の専門能力スタッフとして、スクールカウンセラー（以下、SC）やスクールソーシャルワーカー（以下、SSW）、看護師などが例示されているが（中央教育審議会、2015）、その他にも各自治体で様々なサポートスタッフ（以下、スタッフ）が学校での教育活動を支えている。さいたま市におけるさわやか相談員、スクールアシスタント（以下、SA）などがその一例である。さわやか相談員は教育相談を担い、SAは児童生徒の学習面や生活面を指導・支援する立場で、いずれも重要な役割をもつ。しかし、スタッフの大半が非正規採用ということもあり、正規採用の教職員と比べて十分な研修機会の確保が難しいことが現状といえよう。

埼玉大学教育学部（以下、本学）では、2004年度よりさいたま市教育委員会（以下、市教育委員会）と連携・協力して「さいたま教育コラボレーション構想」を推進し、市教育委員会主催の年次研修や希望研修に講師を派遣するなど、教職員研修の充実を努めている。さらに、教育公務員特例法の改正に基づき、学び続ける教員を支えるキャリアシステムの構築のため、市教育委員会との

協働により教員育成指標等の整備を行っている。今後ますます本学と市教育委員会との教員養成、採用、研修の一体的な取組の実施とその充実が求められる中で、2017年度は、独立行政法人教職員支援機構の委嘱を受けて、正規採用者に限らず学校教育に関わるすべての教職員・スタッフが学校教育に参画する意識と専門能力を一層高めることに資する研修カリキュラム・プログラム（以下、プログラム）の開発を行った。

本論文は、その成果を報告し課題を検討することを目的とする。なお、本論文はこのプログラム開発に係る報告書（埼玉大学・さいたま市教育委員会、2018）の一部を再構成したものである。

2. プログラムの概要と特徴

（1）開発の背景

さいたま市は、埼玉県の南東部に位置する県庁所在地で、2003年4月1日に政令指定都市へと移行し、2005年には旧岩槻市と合併して人口が増え続けている。2018年度の小学校・中学校・特別支援学校小・中学部の児童生徒数は、5月現在で10万人弱で、その内特別支援学級に通う児童生徒数は1,000人強である。市教育委員会では、2009年度より特別支援学級の設置を計画的に行っており、2018年度5月現在約90%の設置率となっている。一方、学校現場への非正規の専門能力スタッフとスタッフの配置状況を見ると、2018年は、SCはすべての市立中・高・特別支援学校と52校の小学校に配置して、すべての市立小学校に派遣、SSWは31名を市立小学校及び市内6か所の教育相談室に配置してすべての市立学校に派遣、さわやか相談員はすべての市立中学校に配置して、すべての市立小学校に派遣、SAはすべての市立小・中・特別支援学校に配置となっており（さいたま市教育委員会、2018）、年々拡充されている。臨時的任用教員、スタッフらの人数は多く、学校で働く教職員の資質・

* 埼玉大学教育学部附属教育実践総合センター

** さいたま市新和小学校

能力の向上を図るとともに、チームとしての学校組織を実現させていくために、研修体制を拡充し、新たな研修カリキュラムを開発する必要性が顕在化してきた。

本プログラムは、上記の課題に 대응べく、2012年度教員研修モデルカリキュラム開発プログラム「若手教員のキャリアアップのための学校教育における現代的課題に対応した研修カリキュラムの開発」、及びその成果と課題を踏まえた2年次プログラムである2013年度教員研修モデルカリキュラム開発プログラム「教職員のキャリアアップのための学校教育における現代的課題に対応した研修カリキュラムの開発」、並びに2年間の委嘱（旧独立行政法人教員研修センター「教員研修モデルカリキュラム開発プログラム」）後2014年度に継続して実施した「教職員キャリアアップ・サポートセミナー」の実績と課題を踏まえて、企画実施した。

2012年度のプログラムでは、幅広い教育課題を取り上げた中で発達障害をテーマとした研修会の参加者が最も多く、アンケート調査からもニーズと関心が高いことが明らかになったため、翌2013年度は、内容を「発達障害のある児童生徒への指導・支援の充実」に特化した。2014年度も、研修回数は縮小したが過去2年間で作成した教材などを活用して開催し、好評であった。

しかし、これまでのプログラムは、どちらかといえば講師からの一方的な講義が中心の構成になっており、参加者は多くの知識を得ることはできたと推測されるものの、学校現場で知識を実践につなげるという点では課題が残った。そこで2017年度は、これまでに作成した教材などを改善して活用するとともに、アクティブ・ラーニングの手法を取り入れ、実践技能の向上に役立つ演習を充実させる構成にシフトした。より多くの教職員などの受講を促すべく、市教育委員会や市立小・中学校長会と連携を強化し、広報活動に力を入れた。案内文、ポスターに推奨する参加対象者を例示するといった、わかりやすい広報を心がけた。プログラムも、全10回ではあるが、関心事や日程の都合に合わせて単発でも参加しやすい内容となるよう構成した。

（2）プログラムの目的

研修目的を2点設定した。1つ目は、発達障害等をはじめとする特別な教育的支援を必要とする児童生徒への指導・支援の充実について、大学教員や専門的分野の講師による講義と演習を通して、理解を深め、実践的指導力を高めることである。具体的には、「専門性」「実践力」「学び続ける意欲」「教職員（指導・支援者）としての自信」「子どもを見る目」「保護者等との連携・協力」「教職員との連携・協力」の向上に向けたプログラムとなるよう企画した。2つ目は、雇用形態や職種の別に関わらず、学校で教育活動に携わる教職員とスタッフが、演習での交流と情報交換を通して、多面的・多角的な視点を持って児童生徒を理解する力やコミュニケーションする力を醸成することを目指した。

（3）対象

さいたま市内の小・中・特別支援学校に勤務する、すべての教職員等（特別支援教育担当教員・経験の浅い教員・臨時的任用教員・さわやか相談員、SA、SC、学校地域連携コーディネーター、日本語指導教員など）とした。また、本学学生と大学院生（さいたま市立学校での勤務を希望する学生）や、その他東京都と埼玉県内勤務の教職員で受講を希望する者なども含めた。

（4）期間

2017年6月～2018年2月までの土曜日の午後10回。

（5）場所

埼玉大学教育学部附属教育実践総合センター2階会議室。

（6）プログラム構成

全体テーマを「発達障害のある児童生徒と保護者への指導・支援の充実～チームとしての組織的対応を効果的に行うために～」として、現場で役立つ内容を網羅し、全10回で実施した。研修講師は、本学の教員だけでなく、他大学の教員や小学校の現職教員、国立特別支援教育総合研究所の主任研究員、NPO法人代表など、専門領域に応じた多彩なメンバーに依頼した。各回の内容は表1の通りである。

表1 プログラムの内容

第1回	発達障害と合理的配慮（概論）～個に応じた教育実践と合理的配慮を考える
第2回	学校生活支援と学習支援
第3回	二次障害への配慮
第4回	ユニバーサルデザインを生かした学級経営・授業づくり
第5回	発達障害のある児童生徒のトラブル・問題行動への対処
第6回	発達障害のある児童生徒の進路指導
第7回	二次障害としての不登校への対応
第8回	保護者の理解と支援
第9回	教育相談の方法～アサーションを中心に～
第10回	チーム体制の構築

各回2時間半の設定で、前半は70分～80分の講義、後半は40～50分程度の演習を行う二部構成とした。演習では、様々な職種が交流できることを意図してあらかじめ4～6人程度のグループを作り、与えられたテーマや事例についてそれぞれの職種に応じた対応や考えを話し合っ発表した。身体を動かすタイプの実践演習の回もあった。

3. 参加者によるプログラム評価

全10回の参加者は91名（延べ243名）だった。内訳は市教育委員会5名、管理職3名、教員（通常学級）15名・（特別支援学級・学校）18名、養護教諭2名、臨時的任用教員15名、SA13名、さわやか相談員8名、キャ

リアカウンセラー1名、学校地域連携コーディネーター4名、非常勤講師1名、大学院生5名、大学生1名である。

本事業の評価を行うため毎回研修終了後にA4用紙1枚のアンケートを配布、回収した。加えて7回以上参加者への聞き取り調査と、最終回での3回以上参加者に対するA3用紙1枚のアンケートを実施した。

(1) 毎回アンケート調査の集計結果

7項目について、①～⑤は選択式、⑥、⑦は自由記述で尋ねた。回答者数は215名であった。結果を図1～図5と表2、表3で示す。

- ①内容の理解度 (図1)
- ②他の職種の方との交流 (図2)
- ③新しい実践方法、考え方、知識の学び (図3)
- ④実践意欲の高まり (図4)
- ⑤研修会を知った方法 (複数回答可)
 - ※初めての参加者対象 (図5)
- ⑥参加者の感想 (自由記述) (表2)
- ⑦前回の研修内容をどのように実践に活かしたか (自由記述) ※複数回参加者対象 (表3)

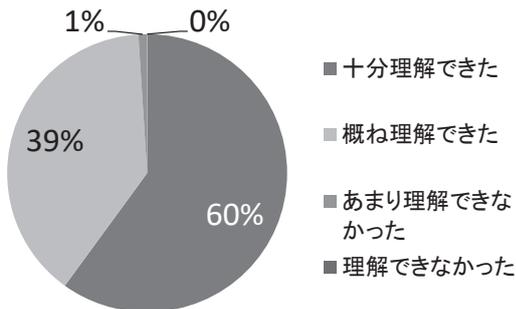


図1 内容理解

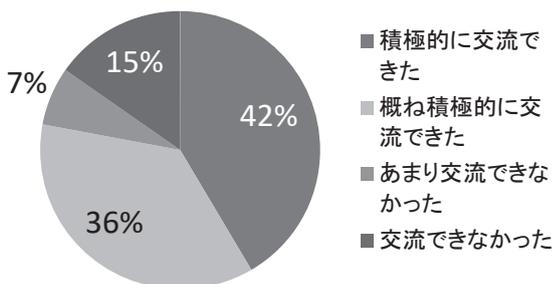


図2 他の職種との交流

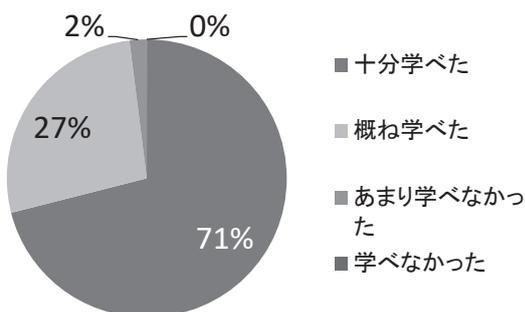


図3 実践方法、考え方、知識の学び

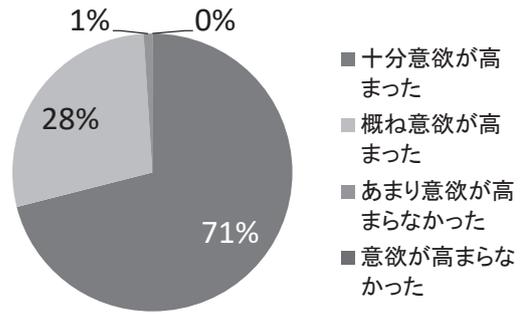


図4 実践意欲の高まり

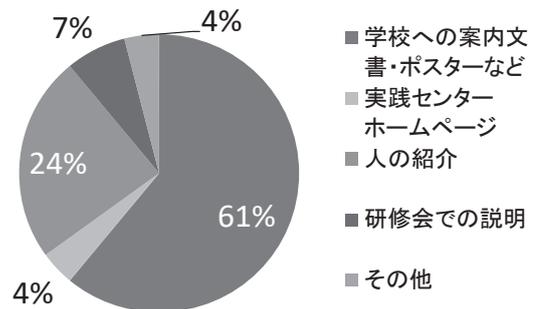


図5 研修会の周知

表2 参加者の感想 (一部抜粋)

○保護者の理解と支援はとても参考になった。面談ではつつい助言をしなければと考えてしまうが、時には保護者の話も傾聴して気持ちを軽くしてあげることでよいのだと分かったことが収穫だった。

○後半(演習)の事例研究では、さわやか相談員や養護教諭、コーディネーター等の様々な立場の方から意見を聞くことができ、とてもよい機会になった。障害の理解について丁寧に教えてくださり、講師の先生の体験も交えてとても分かりやすかった。

○本校に発達障害のある児童が教育相談に来ているが、保護者、児童に対しての関わり方も参考になった。

表3 実践への活用 (一部抜粋)

○対応の仕方を具体的に担任に助言した。

○同僚の先生方に資料を紹介し、学ぶ機会を作った。

○面談や先生方の話を聞く際に情報提供した。

○子どもへの声かけの時に注意するようになった。

○担任から相談を受けたときに資料を参考に渡して、話しながら手伝いをした。

○保護者面談や不登校児童生徒との関わりの中で実践した。

(2) 7回以上の参加者への聞き取り調査

- ・実施日：2017年12月16日 10:30～12:30
- ・会場：埼玉大学教育学部附属教育実践総合センター2階会議室
- ・対象：臨時的任用教員、SA、さわやか相談員、大学院生各1名、計4名

以下、①～⑤までの回答内容はすべて抜粋である。

①複数回参加の理由

- ・幼少期から成人期までの発達を全体像を考えることができる。
- ・小学校だけを考えがちだったので、その先も見据えた指導ができる。
- ・様々な立場の人と議論ができる。
- ・役立つ情報が多い。問題行動への対処方法が学べる。
- ・系統的に学ぶことができています。
- ・非正規職員が参加できるセミナーが少なかったのでありがたかった。
- ・特別支援教育のセミナーだが、不登校など通常学級の指導にも役立ち、魅力的に思えたから。

②特別支援教育に関する日頃の悩み

- ・WISC-IVなど専門的な知識が足りず、困っている。
- ・支援を受けている児童の周りの児童たちがつらそう。その状況に納得していないように見える。
- ・児童と関わる機会が限られており、担任の考えと違う対応は使えないことが多い。

③学校現場で本研修内容を活かした経験ならびにその結果と効果

- ・空き時間を活かして小学1年生のクラスに入り、セミナーで教わったことを実践している。
- ・セミナーで学んだこと（支援者としての児童への関わり方）を担当クラスの担任に共有したところ、そのクラスのSAの動き方が変わった。

④職員間の人間関係構築のために行っている工夫や努力

- ・他の教員からの質問に答えたり児童に対応できるように、特別支援の二種免許取得を目指している。
- ・自分が答えられないことは主任に聴くなど、責任を持った行動を心掛けている。
- ・(他の教員が代行しても問題ない業務について) 忙しい教員の業務のお手伝いや教員への声かけ。
- ・(兄弟関係や小・中学校それぞれの様子の共有など) 小中連携を円滑にしていく仲介をしていきたい。
- ・多職種の先生方と積極的に関わりを持っていき、特別支援の校内研修やケーススタディをしていけたらと思う。

⑤今後のキャリアアップの方法

- ・特別支援教育に関する様々な書籍を読んでおきたい。特に、海外の本を読んで語学力と最先端の特別支援教育両方の力を育てていきたい。
- ・現場の子どもや保護者や教員への対応の仕方の視野を広げていきたい。
- ・様々な対応の仕方を通常学級の教員と共有していきたい。

- ・他の自治体の特別支援教育の研究発表に参加する。

(3) 3回以上参加者を対象とした最終回アンケート調査の集計結果

4項目22事項について、選択式と自由記述で記入してもらった。回答者数は30名であった。質問内容と結果は以下の通りである。

①本研修の評価 (図6)

- Q1 学校が直面する諸課題を取り上げたものだったか
- Q2 研修のねらいが明確で、内容がそれに即したものであったか
- Q3 受講者の意欲がわく工夫をしていたか
- Q4 適切な資料が配付され、説明が分かりやすかったか
- Q5 これまで知らなかった論理や考え方、実践方法を学ぶことができたか

②研修受講による自身の変容 (図7)

- Q1 「専門的な知識や技能」について
- Q2 「学び続けようとする意欲」について
- Q3 「実践的行動力」について
- Q4 「教職員としての自信」について
- Q5 「児童生徒を見る目」について
- Q6 「(多様な職種)の教職員との協力」について
- Q7 「保護者等との協力」について

③本研修の、以下の項目の向上に関する有効性 (図8)

- Q1 「専門的な知識や技能」について
- Q2 「学び続けようとする意欲」について
- Q3 「実践的行動力」について
- Q4 「教職員としての自信」について
- Q5 「児童生徒を見る目」について
- Q6 「(多様な職種)の教職員との協力」について
- Q7 「保護者等との協力」について

④資質・能力の向上のための研修機会と必要性について

- Q1 「自主(個人)研修」について (図9)
- Q2 「研修会出席に関する配慮の必要性」について (表4)

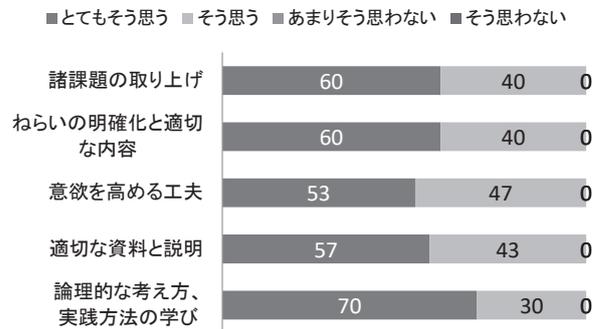


図6 本研修の評価

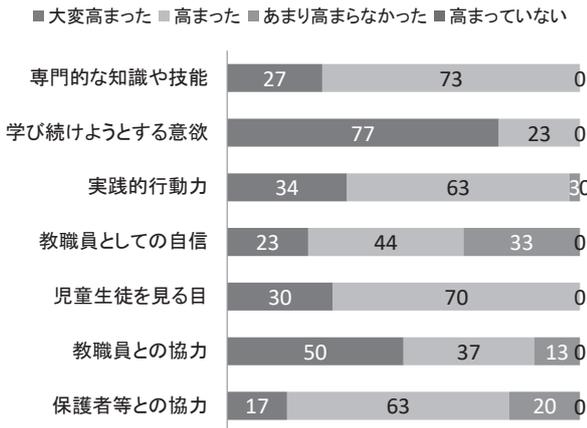


図7 研修受講による自身の変容

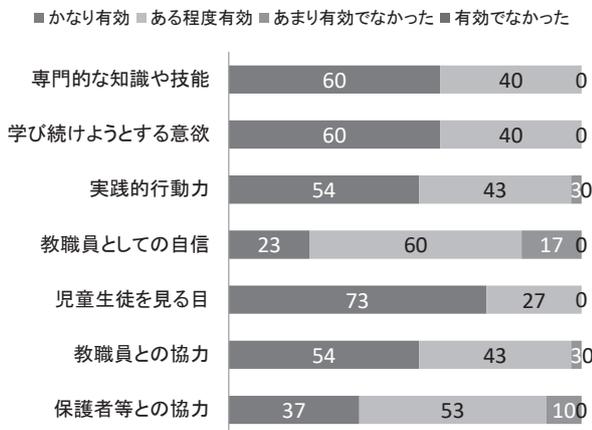


図8 本研修の有効性

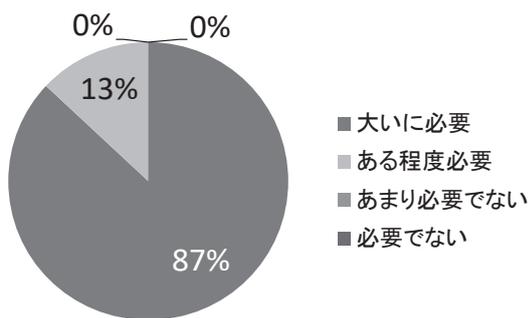


図9 自主研修の機会と必要性

4. さいたま市との連携によるプログラム開発の成果と課題

(1) 参加者によるプログラム評価から

本プログラムの参加者は、期待通り様々な職種の人たちだった。どの職種の人にも適した要望に応えることは難しいが、多くの参加者に「研修内容の理解」（「十分・概ね理解できた」計99%）や「実践方法や考え方

表4 研修会出席に関する配慮の必要性（一部抜粋）

- テーマに沿って1日で集中的に実施するなど、学校行事等の集中時期を避けて行うとよい。
- 長期休業中がよい。
- 1年でなく、短期の研修があるとよい。
- さわやか相談員の連絡会で紹介したら、もっと参加者が増えると思う。
- 研修を必要としている人に案内が届いていない。
- 以前は大宮ソニック会場で開催されていたので、駅から近く便利であった。
- 実際に困っていること、知りたいことの話聞き、その後の研修で現場の事例への対応を具体的に協議できるとよい。

などの知識」（「十分・概ね学べた」計98%）を深めてもらえた。また、「実践への意欲」（「十分・概ね意欲が高まった」計99%）も高めることができた。しかし、様々な職種や職種の交流を意図した活動（演習など）への参加度は、「積極的・概ね参加できた」が計92%とやや低かった。活動自体は好評であったが、十分な時間を確保することができなかった回もあり、話し合いや悩みの共有まで深まらずに終わった可能性がある。

また、実践意欲はあるものの、次回の研修までに学校で学びを実践するまでには至らなかったと答えた人が多かった。ただ、数名ではあるがそれぞれの立場でできる取組を実践している人もみられ、毎回の研修会の諸連絡の中で、一例として「同僚の先生方に資料を配付する」「管理職に報告する」などの実践を紹介することもあった。

研修会の周知については、学校への案内文書配布の効果がみられたが、各学校において対象となる人すべてに回覧できてはいなかったようである。今後はターゲットを絞っていく工夫や、さわやか相談員やSC等の集まる連絡会に出向いて紹介したり、年度当初だけでなく機会があればその都度、チラシを配付したり参加を呼び掛けたりして、対象者に確実に開催情報を届けることが重要である。また、本学教育実践総合センターのホームページを見て参加した人は少なく、ホームページを見やすく分かりやすくしたり、関心をもってもらう工夫をすることも必要だろう。

7回以上の参加者を対象とした聞き取り調査と3回以上の参加者を対象とした最終回アンケートの結果から、複数回参加者は学ぼうとする意欲が高いことがわかった。自主的にいろいろな研究会に参加している人もいれば書籍で学んでいる人もいる。本研修の評価（図6）の5項目全般、受講による自身の変容（図7）の「専門的な知識や技能」の高まり（「大変・高まった」計100%）、本研修の有効性（図8）の「専門的な知識や技能」（「かなり・ある程度有効」計100%）「実践的行動力」（「かなり・ある程度有効」計97%）のそれぞれの評価が高かつ

たことを鑑みると、プログラム受講による知識や技能の向上を実感して参加回数を重ねてもらえたのではないかと推察できる。

研修受講による自身の変容（図7）の「学び続けようとする意欲」も「大変高まった」「高まった」を合わせて100%となり、「「児童生徒を見る目」の高まりも同じく100%だった。これらの参加者による評価結果から、発達障害等をはじめとする特別な教育的支援を必要とする児童生徒への指導・支援の充実について、理解を深め、実践的指導力を高めるといふ研修目的は達成できたといえよう。加えて、継続的な学びへの意欲も上がっていた。

しかし、知識と理解が深まり実践的指導力が身についたと感じても、3人に1人は「教職員としての自信」が高まらなかった（図7）。本プログラムの有効性（図8）についての項目でも「教職員としての自信」向上に有効だったとした複数回参加者は83%と他項目に比べて低めで、課題があることが分かった。自信とは、学んだことを実践で試し、“うまくいった”“使いこなせている”といった実感と成功体験を得て生まれてくるものだとすると、演習時間を延ばして体験を共有したり、事例検討の機会を増やしたり、自校例を持ち寄り話し合う回を定期的に入れるなど、演習のもち方の工夫が必要である。

研修目的の2点目に設定した、雇用形態や職種の違いによらず、演習での交流と情報交換を通して、多面的・多角的な視点を持って児童生徒を理解する力やコミュニケーションする力を醸成することについては、毎回アンケート結果の「他の職種との交流」（図2）（「積極的・概ね積極的に交流できた」計78%）を見る限り、やや達成できたと考える。最終回アンケート結果の研修受講による自身の変容（図7）の項目で「教職員との協力」（「大変・高まった」計87%）「保護者等との協力」（「大変・高まった」計80%）も他の項目の評価の高さと比較すると低めだが、もともと協力する意識をもって実践している人にとっては、現状維持は「高まった」とは評価しにくい面があったのではないかと推測されるため、回答欄の選択肢の表現を変えることによって、より正確な評価を得られた可能性が残った。実際、本研修の有効性（図8）の同じ項目では、「教職員との協力」（「かなり・ある程度有効」計97%）「保護者等との協力」（「かなり・ある程度有効」計90%）とも高めで、他職種や保護者との交流・協力の必要性を意識化させることができたと思われる。

7回以上参加者4名への聞き取り調査では、臨時的任用教員やSA、さわやか相談員などは、日々特別支援教育について相談できる時間や相手を持たずに悩んでいることが分かった。だが、困難な状況の中でも各自がいろいろな教職員と積極的に関わろうと動き、報告、連絡、相談、確認などに尽力していた。他職種連携と協力関係の構築を進めるためには、教職員やスタッフ自らの働きかけが必要かつ有効であることが示唆された。ま

た、学校が組織としてうまく機能しているところでは、人間関係も良好になり情報共有が図られている様子が見えられた。

（2）プログラムの検討課題

「自主（個人）研修の機会と必要性」（図9）では「大いに必要」が87%で、「ある程度必要」と合わせると100%となった。現に、最終回の研修会後には来年度の実施についての問い合わせが多く寄せられた。学ぶ機会が少ない非正規採用者にとっては、本プログラムは貴重な研修の機会となっていたと考えられ、研修機会の拡充について一定の成果を上げたといえよう。参加者のニーズもあり、引き続き研修プログラムを開発・提供していくことが求められている。小野里は、ある小学校の通常学級で週1回で6ヶ月間という短期間による支援員参加にも関わらず、支援対象児童の行動が変化し、担任の児童への働きかけも変わった事例から、支援員活用には大きな可能性があることを示し、支援員の質の向上が急務であり、知識・技術の両面において定期的な研修を提供することなどの必要性を指摘している（小野里ほか、2013）。今後は、研修への参加しやすさが課題の1つで、「長期休業中に複数の内容を実施する」「託児サービスを取り入れる」「利便性のよい会場」「参加者のニーズに応じた企画の柔軟性と焦点化」など更なる工夫改善をしながら、継続した研修の実施を検討していきたい。

研修のあり方、評価方法についても改善の余地が認められる。高橋は、三石らとまとめたミドルリーダー教員の研修プログラム開発に係る実践研究の考察で、「研修とは、何かを新しく取り入れることが目的ではなく、むしろ新しく吸収した知見を跳躍台やバネにして、自己の教育観や実践をよりダイナミックで発展的なものに更新していくことが目的」と指摘している（三石ほか、2017）。「知りたいこと、学びたいことが学べたこと、参加して実践意欲が鼓舞されたこと、目からウロコの体験ができたこと、個々の教師の内発的な向上心が刺激されることが、研修の本義であり、これこそが研修の必須の条件」とも述べている。高橋のいう「研修の必須条件」を満たすには、学ぶ者自らが発信する「知りたいこと・学びたいこと」をキャッチしたテーマ設定を行い、グループ・ディスカッション、グループ・ワーク、ディベートなど様々なアクティブ・ラーニングの手法を用いて、受け身の研修から能動的な学修機会へと変えていくことが肝要となる。

また、成果の評価方法も、従来の、研修実施後に参加者を対象にしてアンケート調査を行い得られた回答を定量的・定性的に分析して改善を行うPDCAサイクルに基づく成果検証方式に加えて、参加者が研修によって得られた知識やスキルなどを評価測定する、参加者の到達度がすなわち実施プログラムの評価とみなされるルーブリックの活用（荒巻ほか、2018）も考慮すると、身につけてほしい知識や技能など研修のねらいに応じ

た評価ができる可能性が広がる。ルーブリックとは、ある課題を幾つかの構成要素に分けて、その要素ごとに評価基準を満たすレベルについて詳細に説明したもので、これまでの評価方法では困難なパフォーマンス系の学習など様々な課題の評価に使うことができるという特徴がある(黛、2018)。その他、詳細でわかりやすいフィードバックが可能になる点や過去のルーブリックと比較することによって成長を把握できる点などの良さがあるが、学習者や各場面に合わせた個別のルーブリック表を作成する煩雑な作業が必要となるといった難点もあるため、現在はまださほど普及していない(黛、2018)。さらに、あるプログラムを評価すると改善のための実行が大事で、PDCA サイクルでいうところの A (アクト) を伴う必要があるため、ルーブリックによる評価→改善策を考える→次回の研修実施と連続していくことになる(荒巻ほか、2018)。参加者は、参加プログラムの評価を通して自身の理解度や目標到達度を知り、プログラム作成側はルーブリックの構成要素を検討する中で、研修のあり方や目標を明確にすることが求められる。アクティブ・ラーニングやルーブリック評価などの良さを活かして、研修参加者と主催者の両方がより積極的・能動的に関わる研修づくりが、今後の実りあるプログラム開発と展開の鍵になる。

- 5) 中央教育審議会；「チームとしての学校の在り方と今後の改善方策」(答申)(2015)
- 6) 黛陽子；学生の学外活動に対するルーブリック評価を用いた評価手法の検討、文教大学国際学部紀要、29 巻 1 号、pp. 85 - 92 (2018)
- 7) 三石初雄・高橋勝・矢野英明・中田正弘・田村順一・藤井靖史・荒巻恵子・杉坂郁子；『実践と省察』をベースに校内研修を活性化させるミドルリーダー研修プログラム開発」の実践的研究、帝京大学大学院教職研究科年報、8、pp. 131 - 140 (2017)

【謝辞】

本研究プロジェクトは、平成 29 (2017) 年度「独立行政法人教職員支援機構「教員の資質向上のための研修プログラム開発支援事業 (B. 次世代型研修プログラム開発事業)」の採択を受けて行ったものである。本カリキュラムの開発とプログラムの実施において、さいたま市教育委員会の関係者の皆さまには大変お世話になりました。深謝申し上げます。また、プログラムに参加し、毎回のアンケート調査にご協力いただきました皆さまに心より感謝いたします。

【文献】

- 1) 荒巻恵子・鈴木康仁・田村順一・三石正弘・藤井靖史；教員の資質向上のための研修プログラム開発—“学び合う” 校内研究を推進するミドルリーダー育成プログラムの創新と展開—、帝京大学大学院教職研究科年報、9、pp. 97 - 106 (2018)
- 2) 小野里美帆・永田俊太郎；通常学級での特別支援教育における「支援員」の活用：授業参加とコミュニケーションに困難を示す児童への支援を通して、文教大学教育学部紀要、46、pp. 189 - 199 (2013)
- 3) さいたま市教育委員会；さいたま市教育要覧平成 30 年度版 (2018)
- 4) 埼玉大学・さいたま市教育委員会；学校の教育力アップのための「学校教育における現代的課題に対応した研修カリキュラム」の開発「学校力アップ・サポートセミナー」(2018)