

## 参 考 資 料

参考1	本県の教員の年齢構成 .....	1
参考2	主体的・協働的に学ぶ授業及び若手ミドルリーダー の育成に関する県総合教育センターの研究 .....	3
参考3	若手ミドルリーダーの育成に関する県公立高等学校 長会における研究 .....	10

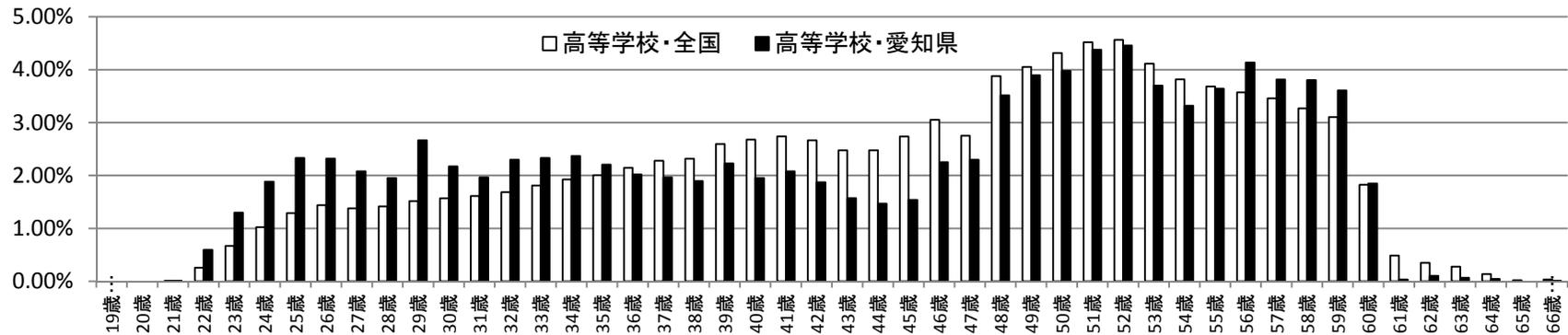
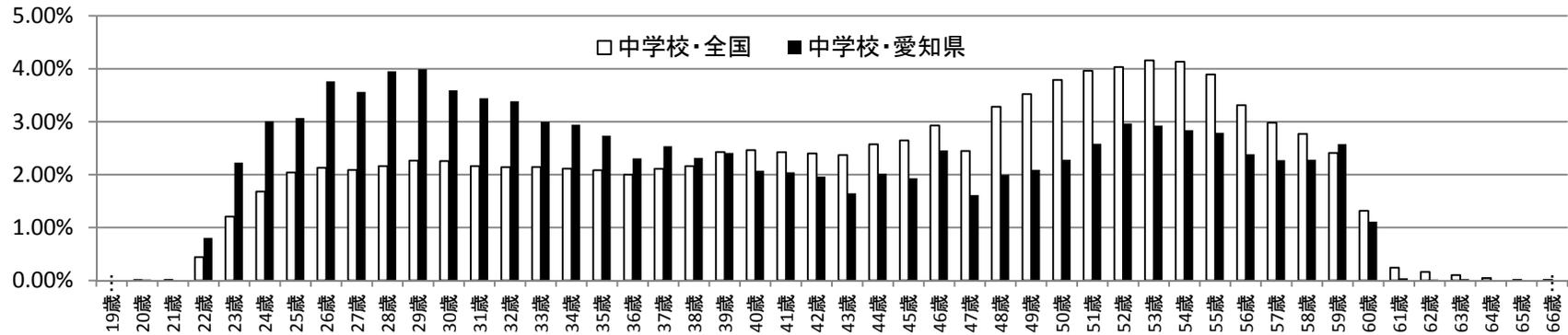
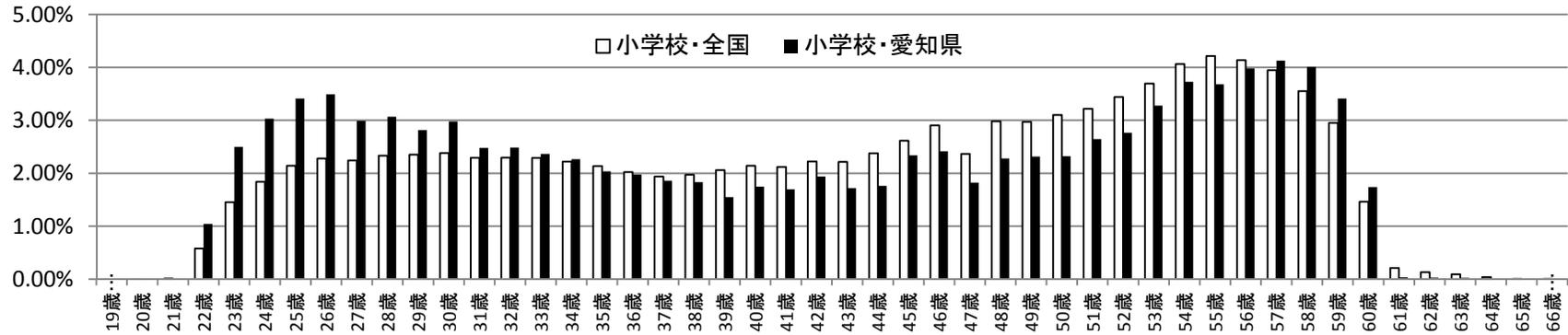
## 参考1: 本県の教員の年齢構成

○ 愛知県の教員の若返りは全国に比較して顕著に進んでいる。

		平均年齢(歳)			平均勤務年数(年)		
		全国	愛知県	(全国順位)	全国	愛知県	(全国順位)
公立小学校	平成13年度	43.4	44.4	(10)	19.7	21.2	(10)
	16	44.1	44.9	(10)	20.3	21.5	(7)
	19	44.5	44.5	(28)	20.3	20.1	(32)
	22	44.4	43.5	(41)	19.6	18.4	(41)
	25	44.0	42.4	(43)	—	—	—
公立中学校	平成13年度	41.8	42.0	(12)	17.7	18.2	(12)
	16	43.0	42.8	(18)	18.7	19.0	(15)
	19	43.9	42.6	(35)	19.4	18.1	(36)
	22	44.2	41.2	(46)	19.3	16.5	(45)
	25	44.1	40.3	(47)	—	—	—
公立高等学校	平成13年度	43.6	44.6	(6)	18.8	20.3	(5)
	16	44.2	45.2	(10)	19.2	20.5	(9)
	19	45.3	45.7	(16)	20.2	21.0	(16)
	22	45.8	45.1	(26)	20.3	19.7	(26)
	25	45.8	44.4	(39)	—	—	—

資料: 文部科学省「学校教員統計調査」

- 団塊世代の退職に伴い、若手教員の占める割合が高くなっている。
- 30歳代後半から40歳代前半の「ミドルリーダー」層が手薄。



## 参考2:主体的・協働的に学ぶ授業及び若手ミドルリーダーの育成 に関する県総合教育センターの研究

研究成果の発信と学校現場への普及・活用を図るため、毎年秋に「愛知県総合教育センター研究発表会」を開催。

平成26年度（第54回）大会テーマ「学校の力、教師の力を高める」

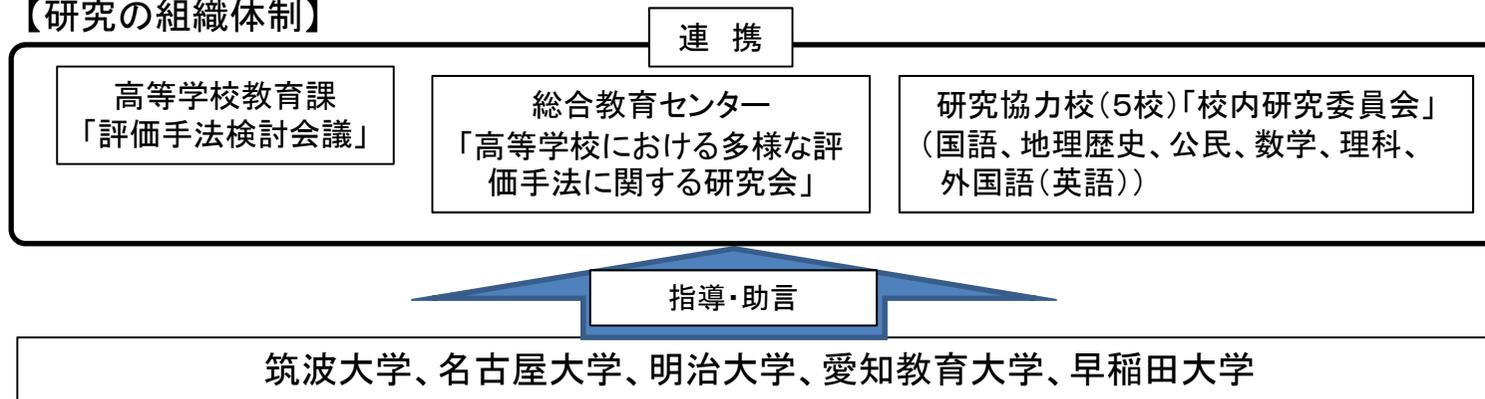
- ① 開催日 平成26年11月21日（会場 総合教育センター）
- ② 参加者 小・中・県立学校教員、教育委員会職員 465名
- ② 内 容
  - 記念講演 東京大学大学院教育学研究科教授 秋田喜代美氏  
「授業の質を高めるために」
  - 第1～6部会別に研究発表、協議、大学研究者による指導助言
  - 主な研究発表
    - I 高等学校における多様な学習成果の評価手法に関する調査研究
    - II ICTの授業活用に関する研究
    - III 教師を育てる教師の育成と研修の在り方に関する研究

# I 高等学校における多様な学習成果の評価手法に関する調査研究

## 【研究目的】

課題を解決するために必要な思考力・判断力・表現力、主体的行動力、構想力、そしてコミュニケーション能力の育成に向けて、学習到達目標を明確にした課題及び評価基準表を作成し、評価を行い、評価手法の妥当性・信頼性を高め、生徒の資質・能力の向上を図る。

## 【研究の組織体制】



## 【研究協力校(惟信高校)の実践(英語)】

### ○課題

スピーキングテスト(20点満点)

テーマ: “What is a precious thing to you?”

①生徒自身が大切にしているものについて、実物を持ってきて紹介する(1分程度で)。

②ALTによる発表についての質問に英語で答える(1分程度で)。

### ○評価基準表

評価項目	評価基準				SCORE
	(10)	(6)	(3)	(0)	
内容	とても興味深い内容である。オリジナリティがあり、表現豊かで工夫が凝らしてある。	興味深い内容である。自分なりに工夫し、表現も工夫してある。	内容は普通である。平易な表現であり、あまり工夫が見られない。	内容が乏しい。何を伝えたいのかわからない内容である。	
声の大きさ	適度な音量で、はっきりと最後まで聞き取れる。	声はやや小さい/大きい、聞き取れることはできる。	声小さすぎて聞き取ることができない。		
言語以外のコミュニケーション	適度に相手の目を見たり、効果的に身振り手振りを使って、発表することができる。	目線や身振り手振りを意識することができる。	目線や身振り手振りをまったく意識することができない。		
ALTからの質問への応答	ALTからの質問に適切に答え、相手に言いたいことを適切に伝えることができる。	ALTからの質問に答えようとしているが、質問を勘違いしていたり、言いたいことがALTに伝わらない部分がある。	ALTからの質問にまったく答えることができない。		
合計点					/20

## 【研究協力校(惟信高校)の実践(英語)の成果】

### ○成果(教員)

- ・ 客観的に観点別評価を行うことができる。
- ・ 評価基準が明確なので、複数の評価者が分担して評価を行うことができる。
- ・ 事前に評価基準表を提示することで、身につけてほしい力を明確に伝えられる。
- ・ 授業で、自由英作文、スピーチ、発表等を積極的に導入できるようになる。

### ○成果(生徒)

- ・ 生徒が普段の授業でも前向きにコミュニケーション活動に取り組むようになった。
- ・ 評価基準表で重点を置いた項目(語数、声の大きさ、アイコンタクト等)について、生徒のパフォーマンスの向上が見られた。

スピーキングテスト(リハーサル)



スピーキングテスト(テスト当日)



## Ⅱ ICTの授業活用に関する研究

### 【研究内容】

平成24年度からタブレット端末を利用した授業実践に取り組んできたので、それらの結果を踏まえ、効果的な活用方法について提案する。

### 【授業実践(概要)】

#### ○特別支援学校(知的障害)〈みあい〉

※コミュニケーション、学習、生活、余暇の4点について、iPad等を用いて支援

#### ○高等学校数学科〈知立東・津島〉

※複雑な計算やグラフの変化を確認しながら、協働学習を実施

#### ○高等学校家庭科・情報化〈岡崎東〉

※保育士を目指す生徒がデジタル紙芝居を制作

#### ○特別支援学校(肢体不自由)〈一宮〉

※ iPad用の自作スイッチ等を用いて、児童たちが自身でできることを増やすように支援。(学力向上、身体機能の改善の効果が見られた)

## 【タブレット端末の活用法と課題】

### 【活用法】

#### ○ 教師による活用

※移動しながら、記録、画像提示、説明等ができるため、1台でも効率的な授業展開を可能にする。

#### ○ 個別学習での活用

※アプリの活用により、学習者の習熟度に応じた問題が出題され、即時に採点・評価される。

※画像や音声で学習意欲を高める工夫がなされており、知識・技能の定着を図る活動に有効

#### ○ 協働学習での活用

※机上で他の教材と共存でき、複数人で一つの画面を同時に見ることができる。

### 【課題】

○クラウドやサーバを使用した授業実践データの共有

○台数が増えた際の充電方法・管理方法等の研究

# Ⅲ 教師を育てる教師の育成と研修の在り方に関する研究

## 【研究目的】

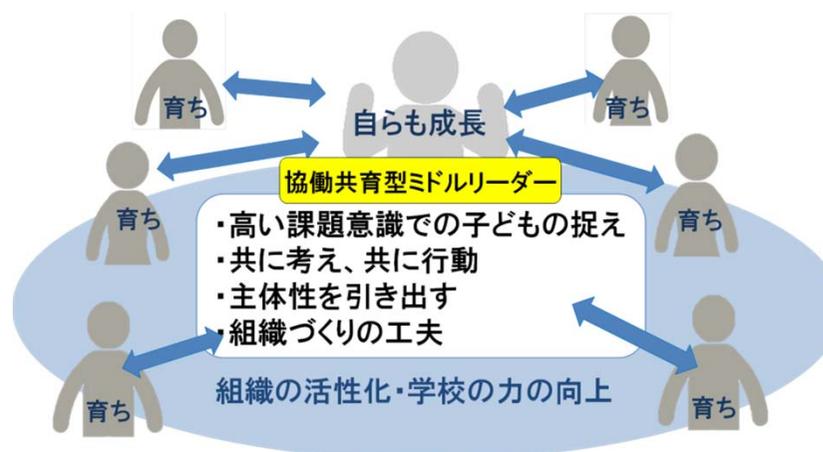
平成24年度から総合教育センターで実施している「教育研究リーダー養成研修」の成果が受講者の所属校でどのように生かされているのかを検証し、校内における教育研究を推進するミドルリーダーの育ちを支える要素を明らかにする。

## 【教育研究リーダー養成研修の概要】

内容	校内の教育課題に対してリーダーシップを発揮できるよう理論的・実践的な研修を行う。
条件	現在または今後、教育研究におけるミドルリーダーとしての役割を担う者で、校長(小・中学校は教育長・教育事務所長からも)の推薦を受けた者。
特色	仮説検証型の教育研究論文にまとめ、研究成果は、校内や地域に還元する。
人数	小中学校 30名 県立学校 20名
実施期間	5月(開講式)～2月(成果発表会・閉講式)
日数	全体研修 5日、訪問研修 2日、 個別研修 5日

## 【育成する二つの資質能力】

資質能力	期待される具体的な行動
課題解決能力	<ul style="list-style-type: none"> <li>・学校や学級の課題を分析し、課題に応じた解決策を具体化する</li> <li>・課題解決の取組を組織的・計画的に進めるなど</li> </ul>
同僚性の構築力	<ul style="list-style-type: none"> <li>・バランスよく相手の話を聴き、自分の意見を伝える</li> <li>・教職員の意見の違いや対立を整理、調整する など</li> </ul>



## 【リーダー養成研修修了者の追跡調査】

○研修修了者(50名)にアンケート調査を実施  
○研修修了者5名(県立学校2名、小学校2名、中学校1名)を研究協力委員として、委員の所属校に所員が訪問し、管理職との面談や校内研修等の様子を観察・記録



### ＜ミドルリーダーへの成長を支える要素＞

- ①よき理解者である「相棒」の存在
- ②「振り返り」「見直し」を喚起する批判的な同僚の存在
- ③校長の明確なビジョンとその共有
- ④ミドルリーダーが必要とされる環境(校内研修、生徒指導、学校改革など)

### ＜課題＞

- 校内または地区でミドルリーダーを育てる研修プログラムの作成
- ミドルリーダーとなる人材を増やす、教師の専門的力量(授業力、授業洞察力、児童生徒理解等)を高める研修プログラムの作成
- ミドルリーダー候補をミドルリーダーに成長させる管理職のあり方の明示



### ＜今後の展開＞

- 上記課題の解決に向けて、平成27年度より2年間の継続研究を実施する予定

## 参考3：県公立高等学校長会における研究

### ○研究テーマ：「効果的な若手ミドルリーダーの育成について」

校内研修の取組や、若手主任の悩みや要望等を把握し、若手ミドルリーダー育成の現状と課題について、調査を実施。

### 【調査方法】

○ 校長及び30歳代から主任を努めている教員を対象（13校（校舎1校））にアンケート調査を実施（平成26年7月～8月）

### 【結果（概要）】

○ 10年経験者に対して校内研修の工夫をしていると答えた校長 …… 15.4%

「研修成果の報告会」、「学校視察や研修会での研究授業、模範授業」等  
（※若手ミドルリーダー育成のための独自の校内研修は実施していない）

○ 主任を受けて改善したい・改善してほしいこととして、「教材研究する時間の確保」、「多忙化の解消」が80%を超えた。

## 【若手ミドルリーダー育成方策】

### ① 若手ミドルリーダーを支援する学校の体制を整える。

- (例)・主任の持ち時間数の軽減
- ・分掌部員の役割分担の明確化
- ・主任が職務上の悩みを相談できる環境づくり

### ② 10年経験者研修や各種の研修・研究会を通して育てる。

- (例)・校内研修の課題に「学校改善」や「学校組織」といったミドルリーダーを意識させるテーマを設定
- ・校外の研修・研究会への参加を勧める

### ③ 教職員評価制度や学校評価制度を活用して育てる。

- (例)・校長面談で「学校目標」や「学校経営方針」を本人の「今年度の目標」に反映
- ・学校評価で、「重点目標の設定」、「具体的な方策」、「評価結果のまとめ」に積極的に関わらせる。