

高度専門職にふさわしい生涯職能成長を実現する教員研修プログラム体系の開発：
実践・省察型の研究・研修と学校拠点方式を用いた福井県教育研究所の取組

メタデータ	言語: jpn 出版者: 公開日: 2013-10-16 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: 川上, 純朗 メールアドレス: 所属:
URL	http://hdl.handle.net/10098/7727

高度専門職にふさわしい生涯職能成長を実現する 教員研修プログラム体系の開発

実践・省察型の研究・研修と学校拠点方式を用いた福井県教育研究所の取組

川上 純朗

はじめに

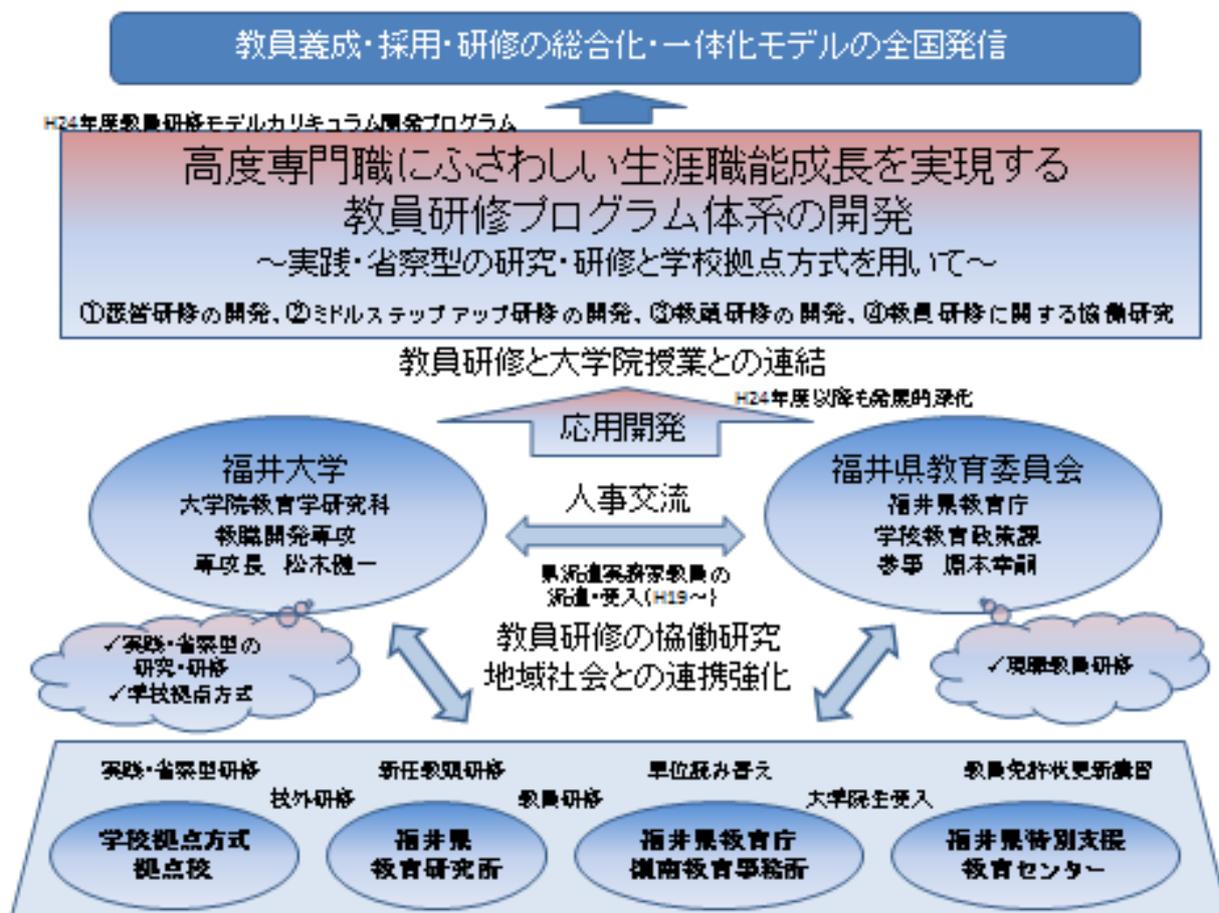
2013年2月、福井県教育委員会は、「教員の研修の在り方検討会報告書」を取りまとめた。福井県の教員研修改善に向けた基本方針である。この時点では進行形だった中央教育審議会の「教員の生活の全体を通じた教員の資質能力の総合的な向上方策について」（2013年8月28日に答申としてとりまとめられた）内容を先取りする形での提言が多く含まれている。後の答申では、取り組むべき課題として「学び続ける教員像」の確立、理論と実践の往還による教員養成の高度化、学校が抱える複雑な諸問題に対応できる新しい時代の教員の資質能力の育成、教員のキャリアに応じた研修体制の確立、養成と採用、それに研修の一体化などを挙げているが、まさにその答申に対する回答例のようにも見える。

この報告書は2月に出されているが、これは次年度（平成24年度）から具体的な取組に入るということを意味している。このスピード感は、課題が切実な問題であり、直ちに取り組まなければならない優先順位の高いものであると県が捉えている証でもある。

福井県も教員の大量退職時代に入り、経験の浅い教員が大量に学校現場に送り込まれる状況となっている。若い教員が増えることによる学校の活性化は大いに歓迎したいが、一步誤るとこれまで築いてきたよき学校文化、教員文化の継承やベテラン教員が持っている教科指導、生徒指導の技術、ノウハウ等の継承が途絶え、学校が持つ力、いわゆる「学校力」の低下を招きかねない。

そこに打ち出された方策として第1に掲げていることが「校内研修の充実」である。これまで培われてきた校内研修の文化に加え、新しい時代に必要な教員の資質能力をどう育てていくのか。またこれまで福井県の教員研修を支えてきた福井県教育研究所等の研修機関がどのような研修を提供するのか。校外研修を主としたこれまでの研修スタイルをどのようにして校内研修を支えるシステムにしていくのか。すべてが新しい取組であり、新しい視点でのチャレンジである。教職大学院とその拠点校（機関）でもある福井県教育研究所が開発した研修プログラムを中心に今年1年の取組をまとめていきたい。

1. プログラム全体の概要



具体的な4つの柱

県が実施する悉皆研修プログラムの共同開発の概要

県が実施している悉皆研修（初任者研修・5年経験者研修・10年経験者研修）のうち最終の成果の公表をクロスセッション（初任者、5経年、10経年研修参加者を混ぜた少人数によるグループ協議）で行い、その研修を福井県教育研究所と福井大学教職大学院が協働して実施した。

ミドルステップアップ研修プログラムの共同開発の概要

県が実施しているミドルリーダーの育成を目的とした研修を福井大学教職大学院が全面的にバックアップして実施した。特に1年間の成果を公表する学校改善（授業改善）実践事例報告会を福井大学教職大学院のスクールリーダー養成コースで学ぶM1院生を交えてお互いの実践を交流する機会を持った。また、グループセッションのファシリテーターを福井県教育研究所の所員と教職大学院教員が協働して務めた。

教頭のコーチング技術向上研修の共同開発の概要

福井大学が行っている教員免許状更新講習の講師（グループセッションのファシリテーター）を新任教頭研修の一部として実施した。

教員研修の質の向上を目指した協働研究の概要

福井県の教員研修機関である福井県教育研究所、福井県教育庁嶺南教育事務所及び福井県特別支援センターの3機関とは、平成20年度から福井大学教職大学院の拠点機関としての提携を結び、教員研修や教育研究について協働して研究、開発を進めている。今年度も新たな成果が見られた。

2. 開発の目的・方法・組織

(1)開発の目的

教育現場を取り巻く複雑で深刻な諸問題に対応できる専門職としての教員を育成するには、育成段階での大学、採用後の教育委員会および地域社会が一体となって連携・協働していく仕組みづくりが必要不可欠である。

福井大学は、教職大学院の設置に伴い、平成19年度から3名の県派遣実務家教員を受け入れるなどの人事交流だけでなく、大学院を学校等に置く学校拠点方式により、教育委員会や学校、更には地域社会との連携強化を積極的に行ってきた。また拠点校の中には、福井県教育研究所、福井県教育庁嶺南教育事務所及び福井県特別支援教育センターといった現職教員研修の中心機関も含まれており、個別的・協働的な学びのある教員研修の在り方等を協働研究してきた。

このような連携と協働の過程で、お互いが持つ教員の資質向上を目的とした養成・研修の情報やノウハウを共有してきたが、更に高度専門職にふさわしい生涯職能成長を実現する養成と研修を体系化できないかと考えるに到った。本プログラムは、福井大学教職大学院が行っている実践・省察型の研究・研修と指導教員が学校に出向く学校拠点方式を、教育委員会が行っている現職教員研修に応用し、高度専門職にふさわしい生涯職能成長を目指した教員の研修体系を構築することが目的である。

この研修プログラム開発を進める上での重要な背景として、福井県教育委員会がまとめた「教員の研修の在り方検討会報告書(2013.2)」が挙げられる。教員の研修の在り方検討会とは、福井県教育委員会が、福井県教育振興基本計画を受けて、学識経験者、県教委、市町教委、保護者代表、学校関係者、経済界等から委員を選び、具体的なこれからの教員研修の在り方について検討した諮問会議である。その報告書の中から福井大学教職大学院との関係について書かれている部分を一部抜粋し掲載する。

これからの教員研修の在り方について

教員研修の改善に向けた基本方針

「学校拠点方式」の拡充と、県(教育研究所等)と福井大学(教職大学院)との連携強化による、校内研修の充実を軸とした研修システムの確立

既に福井県では、教育研究所、嶺南教育事務所および特別支援教育センターが福井大学教職大学院の拠点校の1つとなっているため、県の機関の職員が院生として大学院で学ぶと同時に、大学院の教員が教育研究所等を訪問し、大学院との協働による研修の企画・実践が行われています。

また、教育研究所が行う新任教頭研修と大学が行う免許更新講習とをコラボレーションさせ、免許更新講習受講者による小グループでの討議のファシリテーター(まとめ役)を新任教頭が務めるという取組を始めています。これにより、傾聴力やコーチング力などといった、新任管理職として求められている力を、演習の中で身に付けられるものと期待しています。

教員の資質能力の向上については、教員の「養成」を担当する大学と「採用」を担当する県教育委員会、「研修」を担当する教育研究所等が連携を深め一貫性を持って進めなければなりません。

特に、県教育委員会においては、採用後30年以上にもわたる教職生活を通して、教員の力量形成を進めることが重要です。

専門職として教員の資質能力の向上のためには、日々の学校生活の中で、教員同士が切磋琢磨し

合う環境を整えることが何より大事であり、そのためには、本県特有の「学校拠点方式」の拡充を福井大学、県教育委員会・教育研究所、市町教育委員会等と連携しながら進める必要があります。また、これに合わせて、校外研修についても、真に教員のニーズに沿うものとなるように内容を精選することが必要です。

(後略)

方策1 校内研修の充実

校内研修を支えるシステムの構築

(前略)

高度な専門職である教員が、自らの資質能力を高めることができる最大の機会は、学校における日々の教育活動の中にあり、学校の中で教員が育つ仕組みを作ることが重要であり、県教育委員会において、そのための指針を示すことが必要です。

なお、この意味において、「学校拠点方式」は、職場の中で世代を超えて学び合い互恵的に教員を育てることを可能にする仕組みと言えます。

実際に、「福井大学教職大学院(スクールリーダーコース)への現職派遣や「コア・ティーチャー養成事業」、「授業名人の技継承事業」など福井大学や県が「学校拠点」で実施している事業は校内の他の教員を巻き込みながら研修が進められるとともに、大学教員や指導主事等、学校外の者が授業や授業研究会に参加することにより、校内研修の質の高さが保障されます。

このような「学校拠点方式」を教員研修に積極的に活用し、校内研修を充実するシステムとして拡充すべきです。同時に、「教育研究所等の所員が大学院教員として派遣される等の連携が進めば所員の一層の資質能力の向上が図られるとともに、「学校拠点方式」のさらなる拡充につながります。

管理職のリーダーシップの向上

(内容略)

学校づくりの核となるミドルリーダーの育成

(前略)

福井県では、福井大学教職大学院(スクールリーダー養成コース)への現職派遣やコア・ティーチャー養成事業などの事業を福井大学や県が「学校拠点方式」で実施しているため、優秀な教員が学校を離れることなく、専門的・実践的な力量を身に付けることができます。

これからも「学校拠点方式」による中堅教員の研修をさらに充実するとともに、「授業名人」も含めて、これらの事業で養成されたミドルリーダーを、学校づくりの核として生かしていくことが必要です。

(後略)

方策2 校外研修の精選と内容の充実

校外研修の精選

教育研究所等が教員を対象として実施している研修は、教員免許状更新講習の導入や学校の多忙化、教員の研修ニーズの多様化等により見直しが求められています。

多忙化の解消には校外研修等の精選が必要ですが、その一方で教員の資質能力向上のためには研修の充実が不可欠であり、こうした相反する課題を解決しなければなりません。

このため、教育研究所等が行っている研修について、こうした視点で検証、見直しを進める必要

があります。

例えば、基本研修（初任者研修、5年経験者研修および10年経験者研修）においては、校外研修の日数等を見直す一方で、福井大学教職大学院のノウハウを生かした「学校での実践・省察」型プログラムを取り入れ、校内研修として年間を通した実践研究を行うなど、研修の質や内容を高めながら、研修参加による教員の負担感の軽減を図ることに取り組む必要があります。

（中略）

クロスセッションによる校外研修の活性化

教員一人ひとりが、多角的な視点を持った指導法を身に付け、あるいは、自ら抱えている課題や悩みを解決する糸口を見出すためには、経験年数や校種、教科を越えた自己研さんの機会を作ることが有効です。

このため、多様な経験年数の教員が受講できる研修や、校種・教科の枠組にとらわれずに討論・意見交換を行うことができるクロスセッション等を開設する必要があります。こうした取組は、専門職としての成長には不可欠のものであり、国内外の教師教育の研究者からも注目される取組と言えます。

（中略）

ミドルリーダー養成研修の充実

学校での授業改善等の核となるミドルリーダーの養成を目指して、教育研究所では、ミドルステップアップ研修を実施しています。

これを、教員が生涯にわたって、高度専門職にふさわしい職能成長を果たせるものとするため、福井大学教職大学院が行っている、実践・省察型の研究・研修を応用した研修へと再構築する必要があります。

さらに、企画の段階から福井大学教職大学院と連携し、評価を適切に行うなど教員研修と大学院授業との連結が可能となるように設計することによって、修士号を取得するために必要な単位として読み替えることも可能となります。

（後略）

方策3 教育研究所等の研修の見直し

見直しの方向性

中央審議会「教員の資質向上特別部会」の審議経過報告では、現職研修の実施内容や方法について「個別的・協働的な学習をより重視する方向で見直しが必要」との意見が示されました。

「生涯にわたって学び続け、成長し続ける専門職としての教員」の育成のため、教職大学院と教育委員会との連携・協働を一層進める必要があります。

これまでの議論を踏まえた教育研究所等の研修の見直しの方向性は、以下のとおりと考えます。

教育研究所等の研修の見直しの方向性（例）

（課題）実践的な研修カリキュラムの開発のためのノウハウの蓄積と専門スタッフ等体制の整備

（大学等との連携による見直しの方向性）教職大学院への所員派遣の充実

・大学院生（研修）としての派遣の充実

・大学院教員（指導者）としての派遣の充実

（課題）校内研修の充実に向けた支援

*校長・教頭のリーダーシップの育成

- *ミドルリーダーの養成
- *授業研究会等校内研修会への支援
- *校内研修充実のための時間確保
 - (大学等との連携による見直しの方向性) 新任教頭研修の改善
 - ・大学(免許更新講習)との協働
- ミドルステップアップ研修の見直し
 - ・実践・省察型の研修の応用
 - ・大学との協働による評価の実施
- 学校拠点方式による校内研修への支援
 - ・指導主事等の派遣の充実
- 校内研修の精選
 - ・学校生活の中での実践を重視した課題研修へのシフト
 - (課題) 教員同士が世代を越えて学び合う気風の醸成
 - (大学等との連携による見直しの方向性) 基本研修(初任者・5年・10年研修)の見直し
 - ・年代の異なる研修参加者を束ねて討議を行うクロスセッションの導入
 - (課題) 時代のニーズに対応した研修の充実
 - (大学等との連携による見直しの方向性) 大学や民間企業等との連携・協働の拡充
 - ・大学講義の受講
 - ・大学・企業等の施設・人材等を活かした研修の実施
- (後略)

このように、このプログラム開発までには福井大学と福井県教育委員会との間で十分な議論とすり合わせを経て今日に到っている。このような周到な準備・計画の中で、本年度は具体的な実践に取り組んだ。

今回は、今年度新規に取り組んだ「1. 県が実施する悉皆研修プログラムの共同開発」と「2. ミドルステップアップ研修プログラムの共同開発」に重点を置いて報告し、2年目の取組である「3. 教頭のコーチング技術向上研修の共同開発」と5年経過した「4. 教員研修の質の向上を目指した協働研究」については、紙面制限の都合上やや軽い扱いとする。

(2)開発の方法

開発について、方針や方向性といった大綱については教員研修高度化検討委員会で、具体的な研修プログラムの検討等は、大学と教員研修の中心的な役割を果たしている福井県研究所の関係者による連携協議実務者委員会で行った。また、個別の研修については、研修担当者と講師との打合せを必要に応じて行った。また、福井県の教員研修機関である福井県教育研究所、福井県教育庁嶺南教育事務所及び福井県特別支援センターの3機関と協働研究は、教職大学院の担当者と各センターとの間で定期的に行った。

教員研修高度化検討委員会

第1回 平成24年4月9日(月)・今年度の福井県教育委員会と福井大学との連携について

第2回 平成25年2月26日(火)・県が実施するミドルステップアップ研修等の単位化について
連携協議実務者委員会

第1回 平成24年4月5日(木)・担当者顔合わせ、今年度の活動計画

- 第2回 平成24年4月16日(月)・福井県教育研究所が取り組む教員研修の方向性について
- 第3回 平成24年5月22日(火)・福井県教育研究所と他の教員研修機関(福井県特別支援教育センター・福井県嶺南教育事務所)との連携や教育研修機関における教育研究について
(福井県特別支援教育センターから野村陽子指導主事と福井県嶺南教育事務所から赤城美紀主任が出席。兩人とも福井大学教職大学院の院生)
- 第4回 平成24年6月15日(金)・福井県教育研究所における研究発表会の持ち方について(三重県教育委員会飛岡美穂主任 現在福井県教育委員会に派遣中が参加)
- 第5回 平成24年7月20日(金)・福井県教育研究所における教育研究と研修改善の実施状況と今後の課題について(布村文部科学省初等中等局長、審議官、課長補佐の3名が参加)
- 第6回 平成24年8月29日(水)・平成24年度福井県教育研究所研究発表会の具体的な改善策について
- 第7回 平成24年9月26日(水)・悉皆研修クロスセッションにむけての所員のファシリテーション技能向上方策について
- 第8回 平成24年10月22日(月)・福井県教育委員会が取り組む研修及び研究の発信について
- 第9回 平成24年11月21日(水)福井県教育研究所の移転を視野に入れた今後の研修や研究の在り方について
- 第10回 平成24年12月19日(水)・今年度福井県教育研究所が取り組んで来た研修や教育研究の中間総括と現状と課題から将来の展望を探る
- 第11回 平成25年1月23日(水)・教育研究実践記録をもとにした所員の研究成果の共有化と今後の取組について
- 第12回 平成25年2月15日(水)・教育研究所研究発表会の総括と来年度の課題について
- 第13回 平成25年3月6日(水)・今年度の活動の総括と来年度の計画について

(3)開発の組織

教員研修高度化検討委員会(通称)

福井大学

- ・中田隆二教育地域科学部学部長(大学院教育学研究科長)
- ・松木健一大学院教育学研究科教職開発専攻(教職大学院)長
- ・松田通彦教職大学院副専攻長

福井県教育委員会

- ・林雅則福井県教育委員会教育長
- ・小和田和義福井県教育庁企画幹(学校教育)
- ・国久敏弘学校教育政策課長
- ・淵本幸嗣教育政策課参事
- ・牧田秀昭学校教育政策課主任
- ・金森誠教育研究所主任
- ・西村美貴穂教育研究所主任

連携協議実務者委員会(通称)

福井大学

- ・柳澤昌一教職大学院教授
- ・川上純朗教職大学院准教授
- ・杉山晋平教職大学院特命助教

福井県教育研究所

- ・中島嘉文教育研究所所長
- ・水野幸郎教育研究所副所長
- ・道上賢一教職研修課課長
- ・三上修教職研修課主任
- ・西村美貴穂教職研修課主任
- ・金森誠教職研修課主任
- ・赤澤達郎研修課主任

(西村・赤澤主任は、教職大学院修了者、金森主任は教職大学院在学者)

大学(教職大学院)と各研修機関との研究協議

a. 福井県教育研究所

大学(教職大学院)担当者

- ・柳澤昌一教職大学院教授
- ・川上純朗教職大学院准教授
- ・杉山晋平教職大学院特命助教

b. 福井県嶺南教育事務所

大学(教職大学院)担当者

- ・森透教職大学院教授(副専攻長)
- ・松田通彦教職大学院教授(副専攻長)
- ・岸野麻衣教職大学院准教授

c. 福井県特別支援教育センター

大学(教職大学院)担当者

- ・松木健一教職大学院教授(専攻長)
- ・笹原未来教職大学院講師
- ・山口真希教職大学院特命助教
- ・松井富美恵教職大学院客員教授

3. 開発の実際とその成果

(1) 県が実施する悉皆研修プログラムの共同開発

1) 研修の背景とねらい

福井県教育委員会が実施している一般教員を対象とした悉皆研修は、初任者研修、5年経験者研修、10年経験者研修の3種類だが、教員免許状更新講習の導入や学校の多忙化、ニーズの多様化等を考慮して、大幅な見直しを検討していた。「教員の研修の在り方検討会報告書(2013.2)」では、次のように記されている。

校外研修の精選

教育研究所等が教員を対象として実施している研修は、教員免許状更新講習の導入や学校の多忙化、教員の研修ニーズの多様化等により見直しが求められています。

多忙化の解消には校外研修等の精選が必要ですが、その一方で教員の資質能力向上のためには研修の充実が不可欠であり、こうした相反する課題を解決しなければなりません。

このため、教育研究所等が行っている研修について、こうした視点で検証、見直しを進める必要があります。

例えば、基本研修(初任者研修、5年経験者研修および10年経験者研修)においては、校外研修の日数等を見直す一方で、福井大学教職大学院のノウハウを生かした「学校での実践・省察」型プログラムを取り入れ、校内研修として年間を通した実践研究を行うなど、研修の質や内容を高めながら、研修参加による教員の負担感の軽減を図ることに取り組む必要があります。

この報告書の提言にもあるようにそれぞれの研修についての意義を大切にしながらも、校外研修の日数等を減らす代わりに校内での研修を充実させ、研修効果を高める方策を検討してきた。具体的には、免許状更新講習と年代的に重なる可能性が高い10年経験者研修の校外研修を12日から8日に減らす、初任者研修の校外研修時間を減らすといった時間の精選を行う一方、5年経験者研修の校内研修に福井県教育研究所の指導主事が出向いて指導するなど受講者の現任校での研修を充実させること、単発的な研修ではなく1年を通して継続的に行われる研修にシフトすること等で研修の質や内容を高める工夫をしている。その改革の目玉が悉皆研修クロスセッションである。福井大学教職大学院で行っている「実践・省察」型の研修では、実践を記録すること、その実践を異質な他者に語ること、その過程で省察したことを再構成して次の実践に繋げること等を大切にしているが、そのノウハウを活かして今回初めて取り入れた。そのねらいは数多くあるが、大きなものとしては次の4つがあげられる。

テーマを掲げ1年間を通して行う校内での実践研究の質を担保すること

単発的な研修から継続的な研修にシフトするとき問題となるのは、個人で取り組む実践研究の質をどのように担保するのかという点にある。これまで、実践研究をレポートにまとめ誌上発表するといった形式はとられてきたが、読み手や聴き手を意識しないで作成されるレポートは、表面的で浅いものが多かった。また実践研究発表会を行っても、同年代でのグループでは、なれ合いになってしまうことも多々あった。今回、実践発表の場をクロス(初任者・5経年、10経年研修)にすることで、年代差による場の緊張感を演出することと、各年代最低1名ずつとした少人数によるグループ発表を取り入れることにより、匿名性をできるだけ排除することで研究の質を担保しようと考えた。1年間の研修の仕上げとして、このような公表の場が与えられていること事前に知れば、中途半端な実践研究ではその場が持たないことは簡単に予想できる。研修をスタートする際に、そのイメージを十分に持たせることで、勤務校での1年かけた実践研究を意義あるものとしたいとい

うねらいがある。

若い年代同士のカンファレンスの場とする

学校現場での問題の複雑さ深刻さは、特に若手教員が置かれている立場をさらに苦しく追い込んでいる。高い志を持って教職に就いても、現実的には様々な課題や悩みを抱えながら日々の実践に悪戦苦闘している。勿論それぞれの勤務校で様々なカンファレンスを行っているが、同僚には話しにくい内容もある。このクロスセッションは、比較的年代の近い若手同士のカンファレンスとしての位置付けも持っている。特に新採用教員にとっては、拠点校指導員等はベテラン教員の場合が多く、若手との心の交流は多くはない。この場でお互いの悩みなどを出し合うことで、年齢の近い者同士が共感的に交流し、またヒントを得て貰いたいとのねらいがある。

学び続ける教員像のイメージを持つ

初任者にとっては5年後、10年後のイメージを、5経年者には、初心を思い出させ、5年後のイメージを、10年経験者には、これまでの歩みをイメージさせることにより、学び続け成長し続ける教員のイメージを持って貰いたいという意図がある。今回は初めての試みだったが、この研修スタイルを継続的に行い、初任者が5経年研修を受講したとき自分の教員としての歩みを総括できるものにしていきたいというねらいがある。

ミニ職員室、ミニ学年会としての位置付け

学校でのチームは年代を超えた集団であり、その中で役割分担が成されチームとして業務を遂行していく。通常はチーム内での自分の位置付けや立ち位置を意識することは少ないと考えられる。今回のチームは、意図的に校種や性別、年代をクロスさせ作られたもので、自分のチーム内での位置を否応なしに意識させられるものである。この中でチーム内の各人がそれぞれの役割を果たし、全体として成果を挙げるといったマネジメント的な発想を持って貰いたいとの願いもある。従って、各グループに研究所員又は大学教員が配置するが、ファシリテーター役はあえて10経年経験者に任せ、所員(大学教員)は、アドバーザーとして10経年のファシリテートを支えるという位置付けにした。

2)対象・期間・人数・日程・講師

初任者研修、5年経験者研修、10年経験者研修については、それぞれのねらいに沿って様々な研修が組まれているが、今回福井大学と福井県教育研究所によって共同開発した研修プログラムは、このクロスセッションの部分であるため、この研修の部分について記述する。

a. 事前研修

対象：福井県教育研究所所員

期間：平成24年9月26日(水)9:30～11:30 第7回福井県教育研究所協働研究会
の中で実施。

(協働研究会とは、所員のFD研修を進める4つの課(教職研修課、教科研修課、科学情報課、教育相談課)合同の研修会・研究会の名称で、おおむね月1回開催される。運営は、各課から選出された協働PT(プロジェクトチーム)が行う。この協働研究会には、福井大学教職大学院の担当者が必ず参加し、教育研究所内の様々な課題に対し所員と共に協働研究を行う。この研究会終了後、所長・副所長・教職研修課長を含む連携協議実務者委員会を開催し、福井県教育委員会と福井大学教職大学院との連携、協力、協働について協議する。)

人数 福井県教育研究所所員46名

講師：福井大学教職大学院 教授 柳澤昌一、准教授 川上純朗、特命助教 杉山晋平

内容：2月に計画している悉皆研修クロスセッションのねらいと具体的な状況設定を提示して所員が務める各グループでのアドバイザーの役割を確認するとともに、実際に所員でグループをつくって実践演習をおこなう所内研修を行った。その際、夏季休業中に行った初任者研修で調査した初任者教育相談レポートをもとに初任者が抱えている悩みを共有し、その解決のヒントをどのように5経年10経年の先生から引き出すのかを研究した。

b. クロスセッション

対象：初任者研修受講者 164名

5年経験者研修受講者 95名

10年経験者研修受講者 136名 計 395名

期間：第1グループ 平成25年2月7日(木) 13:00～16:30

人数：初任者：47名、5年経験者：33名、10年経験者：53名 計133名

4～5名(アドバイザーを含む)小グループ 32テーブル

講師：(アドバイザー) 大学6名(福井大学教職大学院：川上純朗准教授・木村優准教授
巨田尚彦特命教授・渡邊本爾非常勤講師・杉山晋平特命助教
隼瀬悠里特命助教)

教育研究所員 21名、

嶺南教育事務所所員 4名

高校教育課指導主事 1名

(総括) 福井大学教職大学院 柳澤昌一教授

第2グループ 平成25年2月21日(木) 13:00～16:30

初任者：60名、5年経験者：33名、10年経験者：41名 計134名

4～5名(アドバイザーを含む)小グループ 33テーブル

(アドバイザー) 大学3名(福井大学教育地域学部：遠藤貴広准教授・濱口由美准教授・福井大学教職大学院：山下忠五郎客員教授)

教育研究所所員 24名

嶺南教育事務所所員 2名

特別支援教育センター所員 3名

高校教育課指導主事 1名

第3グループ 平成25年2月28日(木) 13:00～16:30

初任者：57名、5年経験者：29名、10年経験者：42名 計128名

4～5名(アドバイザーを含む)小グループ 30テーブル

(アドバイザー) 大学2名(福井大学教職大学院：森透教授・滋賀県立大学：篠原岳司准教授(前福井大学教職大学院特命助教))

教育研究所所員 21名

嶺南教育事務所所員 3名

特別支援教育センター所員 3名

高校教育課指導主事 1名

(総括) 福井大学教職大学院 柳澤昌一教授

3) 各研修項目の配置の考え方

計 395 名の受講者を 4 ~ 5 名の小グループに分けたとき、グループのアドバイザーは最低でも約 50 人必要となる。研修を受け、趣旨や意義を理解したアドバイザーをこれだけの人数準備することは不可能であったため、受講者を 2 月 7 日、21 日、28 日の 3 グループに分け (事前アンケートによる調整) 同じ内容の研修を 3 回行った。グループのファシリテーターを務める 10 年経験者研修受講者は、別途午前中の 10 年経験者研修の中でファシリテーターの役割や価値などの研修を積んで午後のクロスセッションに臨んでいる。この研修については、研修担当者の F D としての位置付けもあるため、アドバイザーを研究所所員に留めず、県内の同じ研修機関である嶺南教育事務所所員、特別支援教育センター所員、それに本庁の担当指導主事も巻き込んで実施した。

大学との連携協働という視点から考えたとき、次年度以降さらに連携協働を進化させるためには、組織間のタイアップが重要である。そこで、教職大学院の教育研究所担当だけの参加ではなく、意図的に他の大学院教員を巻き込むことにした。また、将来的には大学での養成と教員研修の繋がりを探る必要がある。そのため、大学内で学年を超えたクロスセッションを用いた教員養成を試みている教育実践演習担当の教育地域学部教員にも参加してもらった。さらに、この新しい試みを広い視点で評価いただき、他県でも応用できる汎用モデルに広げるために、他県大学の教員にも参加いただいた。この実践は、教員の大学での養成と教員研修を繋ぐ全国モデルとして位置付けることができる。中教審答申で掲げられた「教員になる前の教育は大学、教員になった後の研修は教育委員会という、断絶した役割分担から脱却し、教育委員会と大学との連携・協働により教職生活全体を通じた一体的な改革、学び続ける教員を支援する仕組みを構築」していくための第一歩と考えている。大学はこの実践を検証することで、中教審に掲げられた養成と研修の一体化に繋がるシステムの構築を研究していくものにしていきたい。

4) 各研修項目の内容、実施形態

時 間	項 目	内 容 ・ 実 施 形 態
13:15 ~ 13:40	クロスセッションの意義	講義：研究所所員
13:40 ~ 14:40	初任者実践研究レポートを報告する。 (一人 30 分 × 2 名)	グループ協議：ラウンドテーブル形式 初任者の 1 年間取り組んだ実践研究レポートを 5 年経験者、10 年経験者およびコーディネーターの前で報告する。質疑応答や対話の中で実践を省察し再構成するとともに思いを共有する中でカンファレンスの機能も働かせる。
14:50 ~ 15:50	5 年経験者による教育実践研究を報告する	グループ協議：ラウンドテーブル形式 授業中心とした教育実践研究を初任者、10 年経験者、およびコーディネーターの前で報告する。質疑応答や対話の中で実践を省察し再構成する。5 年経験者ならではの悩みや課題については、話し合いの中でカンファレンスの機能も働かせる。
16:00 ~ 16:30	10 年経験者による 10 年間の振り返りを報告する	グループ協議：ラウンドテーブル形式 10 年間の歩みを振り返り、改めて自分の教育実践を省察し報告する。

時間はめど。初任者が 2 名の場合の例。初任者が 1 名で 10 年経験者が 2 名のグループもある。

大講義室（15グループ）の様子



県立養護学校初任者教員
 小学校初任者教員
 小学校5年経験者教員
 中学校10年経験者教員
 福井大学大学院教授

5)実施上の留意事項（当日配布のパンフレットより）

2月クロスセッションについて

クロスセッションとは

「校種・教科・年齢を越えた小グループで、それぞれの実践について語り合う場」

★**5経年対象者**は自身の「教育実践研究」を語ります★
 「教育実践研究」は5経年研修の中心に位置づけた課題です。自身の5年間の教員生活を振り返り、また現在置かれている状況を鑑みて『授業を中心に』にしたテーマを設定しています。そして、そのテーマのもと、年間を通して、実践と省察を繰り返していきました。

★**初任者**は、自身の「実践研究レポート」報告をします★
 「実践研究レポート」とは、初任研レポートの一種です。5月宿泊研修で研究テーマを設定。このテーマ設定は、“授業実践”の中に絞りました。夏宿泊研修で、実践の深め方をグループ討議し、秋には中間報告を行いました。中間報告会の指摘や、他者の実践を共有し生まれる新たな視点を取り入れ、再度の実践省察後、2月のクロスセッションへ臨みます。



★**10経年対象者**は、「10年間の振り返り」報告と小グループでの話し合いの進行役になります。★
 初任者・5経年のように年間を通した実践の報告はありません。10年間の教員生活の歩みと、大事にしている思いを中心に語っていただくだけです。むしろ、小グループの進行役として、それぞれの取り組みについて価値付けしていくアドバイザー的役割を期待しています。

「言葉に置きかえできなければ認識できない」

「言葉化する活動を通して、明日を作るフレームづくり」

クロスセッション参加者が意識するポイント

発表者...的確に自分の言葉で伝える

- ・相手が理解できるように話を再構成する(独り善がりにならない)
- ・一番伝えたいポイントは何かを意識する(ただ羅列するだけではダメ)

聞き手...共感的に主張を理解する

- ・発表者が何を伝えたいのか推理する(発表内容を頭の中で再構成)
- ・自分自身の経験に照らし合わせてみる(自分はそのとき だったなあ・・・)

みんな...コーディネートの意識をもつ

- ・問いを繋げる
- ・関連性を見つける

10 経年者の後見人的な立ち位置で



ファシリテーターの役割

-) 上記 ~ を参加者に意識付けする。
-) 10 経年者の進行をフォローする。
-) メンバー全員で話し合える共通座標を設定する。
-) 必要に応じて、的確なアドバイスを行う。

クロスセッションの意義とは

実践省察力の向上

- ・実践を振り返り、改善策を考えてさらなる実践につなげる

傾聴・コーチングスキル向上

- ・生徒の思いを全力で受けとめる場面と同じ
- ・コーディネートの能力を高める

視野を広げ、固定観念の打破

- ・他校種、世代の立場からの考えを知る

様々なケースへの対応策が検討できる

- ・一人で抱え込まず、話し合っチームで対応する能力を高める
- ・事前に答えを準備していない高難度のケーススタディ

当日の時間配分 (運営方法)

詳細は別紙に記載

会場は3つ（大講義室・大研修室・第1研修室）

最初に、「クロスセッションの意義」説明・・・教職研修課の担当者が行います。(約20分)

小グループでの討議は、計160分

4名の場合 初任者 30分、5経年 60分、10経年 30分(残10分)

5名の場合 初任者 25分、5経年 50分、10経年 25分(残10分)

どのグループも5経年者は1名です。

この時間は、発表時間でなく発表+討議の時間です。

終了時間は全グループそろえて下さい。

自家用車の乗り合わせ多数あり(旅費削減 交通の便 降雪対応 etc)

想像したくない風景

- a) 会話が続き、沈黙・・・・・・・・・・(-_-)
- ・原因 資料を読むだけの発表者 「“再構成”“伝えたいポイント”を意識して」とアドバイス
 - ・原因 共感的に理解しようとしめない聞き手 「生徒の思いを受けとめることは不要かな？」
 - ・様々なタイミングで、参加者が意識するポイントをおさらいしましょう。
- b) もう4時です。でも、まだ1人目がしゃべり続けてます(^_^;)
- ・各自の持ち時間を最初に明確に示してください。(進行の10経年者に説明させる。)
 - ・どうしても、しゃべり続ける方がいた場合には、「途中で遮る場合があっても仕方がない」との共通理解を最初にしておきましょう。
- c) アナコンダ登場
- ・全て一人の持論で振り回す参加者が出ると雰囲気は台無しに・・・
 - ・事あるごとに、参加者が意識するポイントをおさらいしましょう。
 - ・進行の10経年が困っている(もしくは当人がアナコンダ)の時、進行役を代わることも可。
- d) 的確なアドバイスのはずが、いつの間にか大演説!
- e) 「アドバイスお願いします。」 「特にありません！」
- ・類似パターン「あとでまとめて説明します！」
 - ・全力で思いを受けとめていれば、何か言葉は生まれます。ただし、熱くなりすぎないで下さい。
- f) 否定・否定・否定!
- ・「君の考えは間違っている」「僕は納得できない」ではなく、なぜその実践をしたのか、他の考え方はないのかを話し合っていく過程を大切にしましょう。
 - ・相手を叩きのめす場ではなく、実践を振り返る場とのイメージで。
- g) 「所用があるので席はずします！」
- ・どうしても、席を離れる必要があるときには、メンバー全員で休憩を取るようにしましょう。

特に10経年経験者には、ファシリテーター役としてグループ協議運営の責任を持たせるため、入念な事前研修を実施した。10年経験者の中には学校内で一番若く、従って取りまとめ役を経験していない受講者もいたようで、かなり緊張感を持った事前研修会になったようである。それでもファシリテーターは、広範囲な教育経験や実践を持ち合わせていないと、特に校種の違うグループ協

議の中で話題を繋げ、広げていくことは難しい側面もある。その際にはアドバイザーが介入することになるが、アドバイザーには、できるだけ介入せずにぎりぎりまで10年経験者にファシリテートを任せるようお願いした。

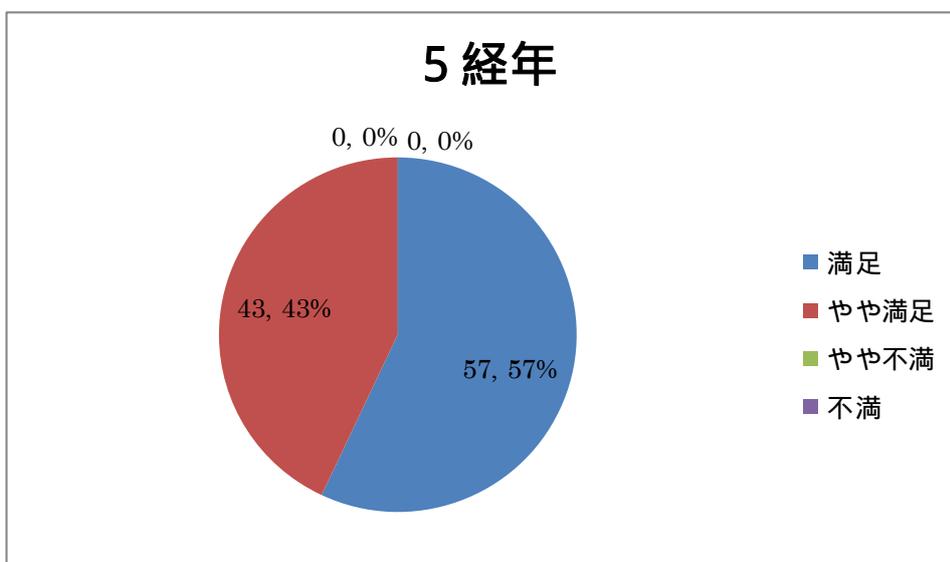
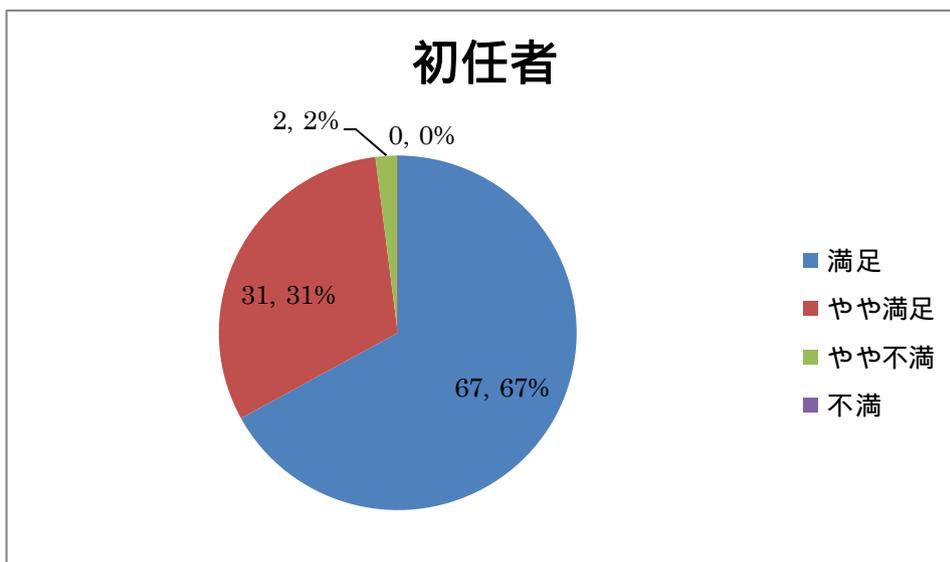
6) 研修の評価方法、評価結果

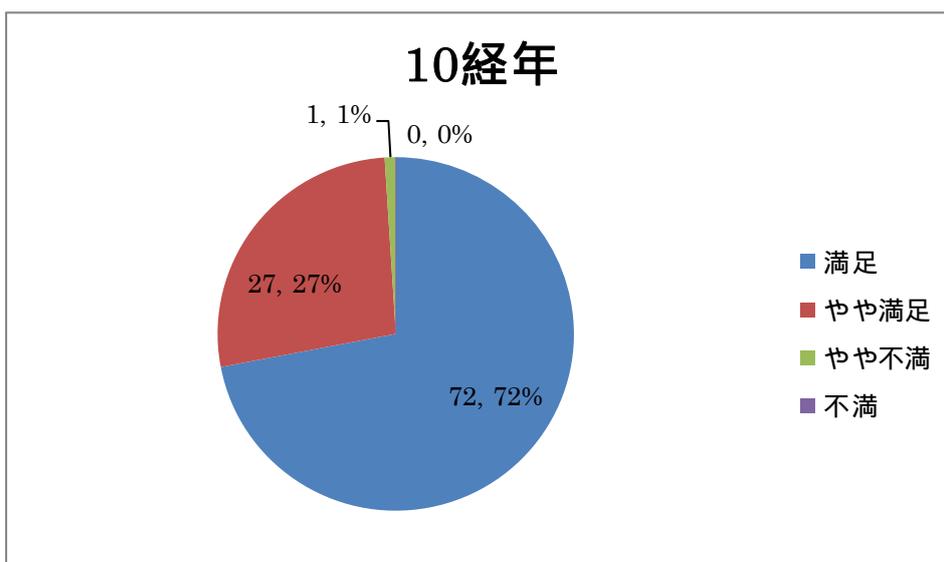
a. 受講者の評価

(教育研究所のアンケートによる)

	満 足		やや満足		やや不満		不 満	
	実数	%	実数	実数	回数	%	実数	%
初任者	110	67	51	31	3	2	0	0
5年経験者	54	57	41	43	0	0	0	0
10年経験者	98	72	37	27	1	1	0	0

教育研究所担当者が直後にとったアンケートを集計したところ、次のような結果が出た。公的機関のしかも悉皆研修のアンケートのため、一般的にアンケート結果は良い方に偏るといった傾向は見られるが、それでも研究所担当によると、これまでの悉皆研修の中でも最も満足度の高い研修となった、とのことである。





b. 受講者の声

教育研究所では、満足度調査の他に受講者具体的な感想等を書いてもらっている。受講者の代表的な感想をいくつか列記する。

初任者

グループの先生方の取り組みが自分の取り組みと似ていたので、自分が今年度取り組んだことが間違いではなかったと自信をもつことができた。また、悩みを解決するために5経年10経年の先生方からたくさんアドバイスをいただけたのがうれしかった。

同じチームの先生方とお話する中で、具体的な実践や教材研究にかける情熱などを知ることができたため自分のモチベーションにもつながった。

校種、経験年数の違う先生方との交流の中で、互いの共通点と相違点について認識できたのが一番良かった。幼児期の教育の大切さ、保護者の在り方など今まであまり意識できなかった大切なことを再認識できた。

校種が違う先輩方からするどい質問をして頂くことで、私自身が考えを整理することができたし、何より、先輩方の経験談は聞いていてとても勉強になったから。

様々な校種、教科、経験年数の方々との話し合いによって、多くのアドバイスを受けることができ、また、5年後、10年後の姿を想像することが自身の今後の目標を生んだため。

5年目、10年目の先生方がどのような取り組みをしていて、どのようなことに悩んでいるかを知ることができた。また自分の実践に対するアドバイスをいただくこともでき、今後の取り組みにとっても参考になった。

別校種や経験のある先生方の実践をお聞きする機会がないので、大変貴重な時間を頂くことができました。また、中学生の現状と、幼・小・高の先生が望む姿を照らし合わせ、「ここまではできている」「ここが足りない」と目標を新たにすることができました。

校種や教科が異なる他学校の5経年、10経年の先生方と交流したり、議論できたりしたことは、非常に貴重な機会だった。立場や経験は違っても、日々子どもたちのために全力投球されていることを知り、私ももっと頑張らないといけないと感じた。

初任者だけではなく、5年経験・10年経験の先生方のご意見を聞くことができたからです。長年経験された先生方が、「異動で学校が変わった時に、自分自身を変えないといけないと思った。子

どもたちを自分の固執したやり方に当てはめようとしてはいけない。何年経験しても、そこが難しい。」とおっしゃっていたのが印象的でした。何年経験されていても、より良いものを望み、悩みながら教員生活を送られているということを学ばせていただきました。

5・10年経験者の方、私と同じ初任者の方からいただいたアドバイスや励ましは本当にありがたいものでした。校種が違ふことで、幅広い教育現場の実際をお聞きすることができました。障害の有無に関わらず、小学校や中学校で特別支援の視点(授業の構造化、視覚支援、「見える化」など)が取り入れられていることを聞き、驚きました。私自身もより専門性を高めようという向上心が改めて生まれました。

10年経年の先生の話が正直に言ってあまり参考にならなかった。初任者や5年経年の先生と同様に、時間をかけて実践を振り返ったうえでの話を聞きたかった。楽しみにしていたので、あまり内容がなく残念だった。

10年経験者

必然的に決められたメンバーかと思うくらいたくさんの共通点があり、共感し合えたこと、勉強になることがたくさんあった。今、満足感でいっぱいです。

初任者、5年経年の先生方が意欲をもって日々取り組んでいる姿に心を打たれた。私も頑張らねばと思う。こんなふうに熱く語りながら学校組織を構築していけたら、していかねばと感じた。

初めは異なる経験年数や学校、科目の先生との話し合いということで、円滑には進められないと思ったが、それだからこそ自由に気楽に話し合えたし、共有する満足感が得られた。

初任者、5年経年の頃の熱い気持ちを思い出すことができた。また、自分の経験を話したり、人の経験を聞いたりすることがよい刺激になった。

3時間も...と思っていたが、びっくりするほど早く過ぎ、充実した半日であった。

進行役は、慣れない“役”だったので戸惑ったが、学校に帰ってからも自分の意見をしっかり伝えたり、相手の話に傾聴できたりする人になりたい。

学校でも若手教員とのクロスセッションを行いたい。

(時間の関係で、5年経年経験者は記述式のアンケートがとれなかったようである)

この受講者の感想を見ると、ほぼこちらのねらい通りの研修成果を得ることができたといえる。年代の違いや校種の違いを超えた学びや刺激を記述しているものが多い。初任者に対して、最も期待したことは、5年後、10年後の自分の姿を5年経年・10年経年の先生の姿にダブらせる中で、与えられた課題と向き合いそれに向けて「学び続ける自分」のビジョンを描いて貰うことである。そこまで意識できた初任者がどれだけ居たのかは不明だが、少なくともこの研修形態では望めない成果ではないことがわかった。ひとり楽しみにしていたのに10年経年の先生の話が参考にならなかったと答えている。10年経年経験者が、初任者に会わせて話題提供ができなかったものと思われる。

10年経年経験者の感想の中に、自校の学校組織改革に触れている感想があった。また学校でクロスセッションを行いたいとの記述もあった。自分も学校の経営に参加しているといった視点での感想で、とても頼もしく感じた。

c. アドバイザーとして参加した大学教員の評価

アドバイザーとして参加した大学教員には、文書による評価をしてもらった。評価の観点として参加しての感想、改善点、更に進化・発展させるための提言、その他(自由記述)とし

た。抜粋して掲載したい。

参加しての感想

福井大学の教職大学院や学部の教員養成、教員免許状更新講習で取り組まれているものとの連動が見て取れ、身震いがした。大学で教員養成に携わる立場から、養成と研修の一体感を強く感じた。しかも、大学で取り組まれているものよりも、傾聴の姿勢やファシリテーションの仕方について丁寧な指導がなされている。福井県で正式採用された教員すべてがこの力量を有するようになると思うと、今後、各学校で取り組まれる校内研究のさらなる充実も望め、福井県の面としての水準向上にゆっくりだが確実な基盤を与えるものになると思われる。教育委員会・学校と大学の連携・協働による教員養成・教師教育の高度化を実現したモデルとして、全国・世界に誇れるものになっているのではないだろうか。

小グループで、互いの一年間、五年間、十年間の経験と省察を語り合うセッション。自身の取り組みを伝えようとする報告者、じっくり耳を傾けいっしょに考えようとする聴き手のつくる、真剣でしかもあたたかい雰囲気会場を満たしている。すべての人が、考えそれを表現し、さらにそれをくみ取りいっしょに考える。一方向的な提起と受容の研修とはまったく次元を異にする学習の場がそこに、しかも少数の輪ではなく、多くの輪が共振する形で、展開されている。それは次の五年 - 十年への展望につながり、また翌年の多くの悉皆研修の世代へと引き継がれていく。

知識基盤社会において求められる実践的な知の力を実現する学校をつくる。教育改革の方向はすでに繰り返し提起され続けて久しい。しかし、それを実現する学習組織の転換には、それが長い伝統と広汎な連関を持ち、また個々のメンバーの内に習慣化されてしまっているがゆえに、大きなエネルギーと長い持続的な取り組みが必要となる。課題提起だけが、組織的な転換の展望を欠いたままに、繰り返されることになる。

もし、学校において広汎な学習組織の転換を実現しようとするならば、その担い手である諸先生自身の学習の転換が不可欠となる。研修のあり方の転換が、重要で不可欠のファクターとなる。しかし、研修のあり方もまた、長い伝統と広い連関を持ち、個人個人の経験にも組み込まれている。その転換もまた、膨大なエネルギーと多方面との交渉、そして持続的な実践が必要となる。

今回の教育研究所における悉皆研修のクロスセッションの実現は、これまでの研修の枠組みを何重にも調整し直し、個々の実践経験とその省察を、世代を超えて問い返し共有するコミュニケーションを、「悉皆研修」という、すべての教師に実質的に拓かれた枠組みにおいて実現するという意味で、画期的なプロジェクトとなった。長い実践の展開を、深く問い返し、展望をひらく協働探究の場は、これまで、研究拠点校や教職大学院などごく少数の先端的な実践研究の場において培われ、更新制講習においても展開されてきていたが、まだ比較的少数の取り組みに止まっていた。悉皆研修という枠組みでこれが持続的に展開されていくことは、中期的には、福井のすべての先生が、省察的で探究的で持続的な学び、コミュニケーションを通して多様な人々と連携し協働していく学び、つねに新しい世界に視界を開き、そこに発信していく学びを自らのものとし、さらに若い世代の子どもたちの学びを支えていく力を培っていくことにつながっていく。

今回の取り組みの意義を、教育改革の長い展望の中で改めて問い直し、その持続に向けて、福井大学教職大学院としても、協力して取り組んでいきたいと考えている。

改善点

5 経年の先生の報告時間が 60 分確保されており、それだけ時間があれば実践記録

を元にじっくりと1年間の取り組みについてナラティブに話していただくことも可能だったように思う。しかし、そうした実践記録を書く、記録を元に語るための研修が事前にどれほど行われていたのかが不明である。実際には、5経年の先生方は研究授業として取り込まれたいくつかの指導案を持参し、それを元に報告をされるだけで、なかなか実践の中の子どもの姿をイメージするのが難しい報告だった。そのため、聞く側も実践の何を手がかりに質問できるかが難しく、特に初任者からは質問や感想等が出にくかったようにも思われる。

更に進化・発展させるための提言

多忙な学校現場の中で自らの実践を省察し、それを新たに掴み直すための方法として、ナラティブに実践記録を書き、それを読み合い、語り合うことの意味を先生方が研修の中で掴んでいけるかが重要になると思われる。それぞれの研修の全課程を全て存じ上げていないが、既に何かしら、そうした時間が組まれているのか、あるいは何も行われていないのか、というところから検証してみるのはいかがだろうか。例えば教職大学院の夏期集中サイクルで行う過去の実践記録を読んで語り、それについて自己に引きつけ書く時間を研修の課程に取り入れてみるのはいかがだろうか。その上で、自分自身の実践記録を何度か書いて、それを研修受講者が互いに持ち寄り読み合い語り合う時間を設けるのも効果的ではないだろうか。こうした取り組みを重ね、年度末のクロスセッションにおいても、そこに持ち込まれる実践記録の質を高めていくことができると、さらに聞き合い、語り合いの質も向上させていけるように考えている。

いま福井県でこのような教員研修が行われていることについては、これから教員になろうとしている大学生、そして、教員養成を担う大学教員の方がきちんと理解していない状態である。福井県における教員の養成・採用・研修の在り方を具体的に考えるための最も重要な場として、少なくとも教員養成を担うすべての大学教員がこの研修のクロスセッション・グループに入れるような形ができれば、世界に類を見ない福井独自の優れた研修システムになるだろう。教員養成大学に籍を置く者として、できる限りの協力をしていきたい。

その他(自由記述)

クロスセッションの特徴の一つである学校種をミックスさせたグループ構成が、受講者の中では概ね好評だったように見受けられる。特に特別支援の先生の実践には子ども理解とその支援に関わる原点確認できるように思い、他の学校種の先生方には非常に刺激的な内容だったように見受けられた。28日の私のグループでは特別支援の初任の先生の報告の中で、自閉症の生徒が「言葉を発しても大丈夫なんだ、もっと人に関わってみたい」とコミュニケーションに不安を感じさせないための、生徒理解のための様々な実践とその思いについて述べてくださった。私はこのことが「とてもいい!」と思い、自分の外国留学時にも人と関わることの怖さや不安があったことを述べて、誰しもがそのような不安を抱えうるし、逆に学校の中では教師の関わり如何でそれを和らげたり、自信を与えたりもできることを述べさせてもらった。こうした話にもう一人の初任の先生(英語科)も大きくうなずいて聞いてくださっており、英語科の先生にとってもコミュニケーション活動を進める上での

重要なポイントを改めて確認することになったのではと感じている。

もう一点、私が参加した2日間とも、初任の先生たちの報告内容の水準が高く、授業づくりにおいて協働学習を取り入れ、探求的な学びをどのようにして展開可能か、試行錯誤している跡を伺うことができた。校内や指導教員に支援も得ながら、初任時の過酷な状況の中で、前向きにチャレンジできている様子にとっても感銘を受けたと共に、福井の教育の土台が改めて強固であることも感じられた次第である。

『教員研修の在り方検討会報告書』で提言されたことが確実に実行されていることに、正直驚いている。様々な困難が伴う中、本格実施を実現させた福井県教育研究所ならびに関係各位の努力に心から敬意を表したい。こうして県教委の覚悟を目の当たりにした今、教員養成を担う大学も覚悟を持って臨まないといけないと、心新たにした次第である。

しかしながら、一方で、(特に各市町村の)教育委員会から各学校に出される指示の中に、この研修とは方向性を異にするものがあり、板挟みとなって悩んでいる教員がいることも耳にする。確かな証拠がない状態での物言いは慎まなければならないが、各学校・教員の取り組みを尊重し合うことを阻むものが教育行政の中から起こってはいないか、教育委員会・学校・大学が連携・協働して検討を重ねる必要があるだろう。

さらに、昨今の動きを見ていると、中央(文部科学省)からの指示により、地方で取り組んでいることが歪められてしまうことがある。福井の教員養成・教師教育の理念をきちんと示しながら、中央の動きに振り回されることなく、世界の希望となれる取り組みを教育委員会との連携・協働により実現・持続させることに尽力したい。

その他、大学院でのクロスセッションは、もう少し時間をとって行われるため、時間の短さを指摘していることや、今回は実践研究レポートが、初任者、5経年、10経年(10経年受講者にはレポートを課していない)の立ち位置が微妙に違っている点などの指摘があった。前者についてはなかなか難しい点があるが、後者については改善していくことで次年度の計画が練られている。

いずれにせよ、初の試みであったこの悉皆クロスセッションは、全体的には大成功であり、研修そのものもさらに改善され継続的に実施されるであろう。大学教員が「養成と研修の一体感を強く感じた。」と書いているように、教職大学院を接着剤として「養成と研修の一体化」が着実に具現化しつつあることを感じた。

7) 研修実施上の課題

今回の悉皆研修クロスセッションは、研究所の担当者が教職大学院で学ぶM2院生であり、一方の大学院側の担当も以前教育研究所での勤務経験のある実務家教員だったということで、お互いの事情がよく分かっている中でのコラボレーションであった。そのため連携や協働がスムーズにできた。しかし、教育研究所所員の入れ替え(異動)の周期が短く、文化や理念を含めての継続発展はそう容易ではない。また県の方針は、国の方向性によって常に変化し続ける。中央教育審議会が平成24年8月28日に出した「教職生活の全体を通じた教員の資質能力の総合的な向上方策について(答申)」に沿った取組であるから、教育行政は、その基本線をしっかり踏襲して進めて貰いたい。

(2)ミドルステップアップ研修プログラムの共同開発

1)研修の背景とねらい

県が実施してきたミドルステップアップ研修は、平成 20 年度に大幅に見直され、それまでの管理職準備のための研修内容からミドルリーダーとしてのマネジメント力を養成する研修へと衣替えした。しかし、実際には学校内で最も多忙な各学校のミドルリーダーが受講しようとするだけの魅力のある研修にはならず、定員を確保することも難しい状況が続いた。そこで昨年度出された「教員の研修の在り方検討会報告書(2013.2)」の提言を受け、今年度はさらに大幅に見直すこととなった。関連する報告書の提言の部分は次の通りである。

ミドルリーダー養成研修の充実

学校での授業改善等の核となるミドルリーダーの養成を目指して、教育研究所では、ミドルステップアップ研修を実施しています。

これを、教員が生涯にわたって、高度専門職にふさわしい職能成長を果たせるものとするため、福井大学教職大学院が行っている、実践・省察型の研究・研修を応用した研修へと再構築する必要があります。

さらに、企画の段階から福井大学教職大学院と連携し、評価を適切に行うなど教員研修と大学院授業との連結が可能となるように設計することによって、修士号を取得するために必要な単位として読み替えることも可能となります。

方策1 校内研修の充実

校内研修を支えるシステムの構築

(前略)

高度な専門職である教員が、自らの資質能力を高めることができる最大の機会は、学校における日々の教育活動の中にあり、学校の中で教員が育つ仕組みを作ることが重要であり、県教育委員会において、そのための指針を示すことが必要です。

なお、この意味において、「学校拠点方式」は、職場の中で世代を超えて学び合い互恵的に教員を育てることを可能にする仕組みと言えます。

実際に、「福井大学教職大学院(スクールリーダーコース)への現職派遣や「コア・ティーチャー養成事業」、「授業名人の技継承事業」など福井大学や県が「学校拠点」で実施している事業は校内の他の教員を巻き込みながら研修が進められるとともに、大学教員や指導主事等、学校外の者が授業や授業研究会に参加することにより、校内研修の質の高さが保障されます。

このような「学校拠点方式」を教員研修に積極的に活用し、校内研修を充実するシステムとして拡充すべきです。同時に、「教育研究所等の所員が大学院教員として派遣される等の連携が進めば所員の一層の資質能力の向上が図られるとともに、「学校拠点方式」のさらなる拡充につながります。

提言の中に「教員が生涯にわたって、高度専門職にふさわしい職能成長を果たせるものとするため、福井大学教職大学院が行っている、実践・省察型の研究・研修を応用した研修へと再構築する必要があります。」とあるように、ミドルステップアップ研修を実践省察型研修とすることという方針が見られる。また、校内研修の充実と絡めて「学校拠点方式」を打ち出している。この2つから、今年度のミドルステップ研修は具体的に次のような計画となった。研修は、福井大学教職大学院が全面的にバックアップしている。

2)対象・期間・人数・日程・講師

平成24年度 ミドルステップアップ研修

福井県教育研究所

	学校経営分野(16人)	学習指導分野(15人)
6月20日(水) 《午後》	<p>これからの学校経営を担うミドルリーダーの役割</p> <p>講師：福井大学教職大学院非常勤講師（前福井市教育長） 渡邊本爾</p> <p>自身の課題設定</p> <p>[自身の感じる課題について語り合い・聴き合いの中から方向性を設定]</p>	
経営 7月4日(水)	<p>学校経営の理論</p> <p>講師：福井大学教職大学院教授 松田通彦</p>	<p>「学び」とは何か</p> <p>講師：福井大学教職大学院准教授 木村優</p>
学習 7月9日(月) 《どちらも終日》	<p>学校改善の先進事例</p> <p>講師：福井大学教職大学院客員教授（元福井市至民中学校校長）山下忠五郎</p>	<p>授業研究改善の先進事例</p> <p>講師：名田庄中学校教諭（福井大学教職大学院修了生）早川勇治</p>
経営 8月10日(金) 学習 8月3日(金) 《どちらも午後》	<p>学校を取り巻く環境分析</p> <p>講師：教職研修課指導主事</p> <p>[校内で実践する環境分析の手法を学ぶ]</p>	<p>授業をどう読み取るか</p> <p>講師：教職研修課指導主事</p> <p>[校内授業研究会を活性化する授業の読み取り方を考える]</p>
所属校で実施	<p>課題解決に向けた校内での取り組み</p> <p>[福井県教育研究所教職研修課指導主事および福井大学教職大学院の教員が学校を訪問して校内での取り組みをサポートする]【学校拠点方式：拠点校は県内小・中・高校あわせて30校】</p>	
所属校で実施	<p>事例報告レポート作成</p> <p>[12月の事例報告・クロスセッションに向けたレポートを作成。必要に応じて福井県教育研究所教職研修課指導主事がサポートする]</p>	
12月25日 (火) 《午後》 場所：福井大学アカデミーホール	<p>学校改善事例報告</p> <p>[今年度の取り組みを報告]</p>	<p>授業研究実践事例報告</p> <p>[今年度の取り組みを報告]</p>
所属校で実施	<p>クロスセッション：受講者と教職大学院スクールリーダー養成コース院生(M1)が小グループに分かれてそれぞれの実践とその省察を発表し合う。小グループのファシリテーターは、教育研究所指導主事と教職大学院教員が務める。</p> <p>最終レポート作成</p> <p>[事例報告・クロスセッションでのアドバイスをもとにレポートを再構成]</p>	

1月23日(水) 《午後》	校内研修活性化のためのミドルリーダーの役割 講師：福井大学教職大学院教授 柳澤昌一 1年間の振り返り
3月3日(日) 場所：福井大学 教育地域学部	福井大学教職大学院主催の福井ラウンドテーブルスプリングセッションでの発表 [最終レポートをもとに発表。ただし、開催日が日曜日であるため、自主参加]

福井県教育研究所ミドルステップアップ研修講座案内より

3)各項目の配置の考え方

単発の研修ではなく、勤務地にて1年を通して行う実践・省察型の継続研修になるように計画されている。その意図を浸透させるために、最初の講義～は、福井大学教職大学院の教員や教職大学院で学んだあるいは現在学んでいる院生(センター指導主事等)が、講師を務めている。この講義も、一方的な伝達にならないように、教職大学院で行われているワークショップ形式を取り入れ、実践を省察する意義や意味、あるいは価値を受講者に体感してもらえらるような工夫を行っている。

メインは、所属校での実践であるが、ミドルリーダー研修のねらいである他の職員を巻き込んだ取組になるようにセンターの指導主事が指導していく。ただ所属校の受講生以外の先生方も巻き込んで研修が進んで行くため、ややもすると他の職員からは多忙感の拡大などの不満が出る恐れがある。そうならないように、管理職への丁寧な説明や校内研修に研究所指導主事、大学教員が参加し、実践省察型研修の意義や意味、あるいは価値を受講者以外の先生方にも体感して貰うように努める。また、受講者が仕掛ける校内研修によって、それぞれの学校の課題解決に近づいていることを所属校の先生方が実感できるようにすることも大切な要素である。このような校内研修の支援は、福井大学教職大学院が実施している「学校拠点方式」そのものである。これまでの経験やノウハウを十二分に活用することで初の試みに取り組んだ。

もう一つの目玉が、研修成果の公表についてである。単発の研修ではなく1年かけての継続的な実践省察型の研修にしていくためには、研修成果を公表する場づくりが研修の質を担保するキーワードになる。今回は、公表の場を福井大学文京キャンパスにて行い、教職大学院で学ぶスクールリーダー院生とのクロスセッションを設定することで、質の担保を確保しようと考えた。当初は、福井大学教職大学院が毎年行っているラウンドテーブル(今年度は、3月2日～3日に実施。全国の教育実践者、研究者、社会教育従事者、看護教育従事者など多様な専門職を集めてラウンドテーブル形式で実施する研究集会。今年度は、県内外から426名を集めて開催された)で公開することを想定していたが、開催が週休日にあたり公的な研修に組み込むことはできなかった。従って、ラウンドテーブルでの公表はオプションとしている。

また、「教員の研修の在り方検討会報告書(2013.2)」には、「さらに、企画の段階から福井大学教職大学院と連携し、評価を適切に行うなど教員研修と大学院授業との連結が可能となるように設計することによって、修士号を取得するために必要な単位として読み替えることも可能となります。」とあるように、このミドルステップアップ研修を修士号取得のための単位の読み替えができるよう制度設計が成されている。具体的には全体の研修スケジュールを30時間に設定することで、将来的に大学院の単位として2単位の読み替えが可能となる。研修と大学院での学修とを繋ぐ研修に、具体的には大学院入学前に必要単位を取得し、1年で大学院を修了できるモデルに繋げていき

たい。

4)各研修項目の内容、実施形態

a.教育研究所での講義（講師の多くは福井大学教職大学院教員または大学院修了生）



6月20日（水）「これからの学校経営を担うミドルリーダーの役割」
講師：渡邊本爾福井大学教職大学院非常勤講師（前福井市教育長）

7月4日（水）「学校経営の理論」
講師：松田通彦福井大学教職大学院教授（前福井県教育委員会企画幹）



7月4日（水）「学校改善の先進事例」
講師：山下忠五郎福井大学教職大学院客員教授（前福井市至民中学校校長）

7月9日（月）「学びとは何か」
講師：木村優福井大学教職大学院准教授（教育学）



7月9日（月）「授業改善の先進事例」
講師：早川勇治名田庄中学校教諭（福井大学教職大学院修了生）

ミドルステップアップ研修内容の検討は、教職大学院と研究所研修担当者の間で5/7に行った。また、各講師と担当者の打合せは、5/29, 6/12, 6/19に個別に実施された。

b. 拠点校訪問研修・・・学校拠点方式

このミドルステップアップ研修の中心は、学校拠点校による継続的な実践研究であるが、受講者の校内での研究を支援するために、福井県教育研究所教職研修課指導主事および福井大学教職大学院の教員が受講者の学校を訪問し、校内研修の活性化を図った。受講者31名の勤務校30校(2名の受講者がいる学校が1校)を3名の教職研修課指導主事(総て福井大学教職大学院修了生あるいは在學生)が訪問し、校内研修を支援することは物理的に困難を極めたが、半年で各校1~3回の拠点校も訪問を実施した。そのうちミドルステップアップ受講者で次年度福井大学教職大学院へ進学予定者の学校2校へは、教職大学院教員とチームを組んで学校訪問を実施した。この拠点校訪問による校内研修の充実だが、これはすでに教職大学院で過去5年間実施してきた成果がある。校内研修に豊かな実践経験や研究経験を持つ他者が参加するだけでも活性化につながる。また外部の視点による指摘やアドバイスは、発想や視点を広げ、各学校の問題解決のヒントを生み出す。さらに校内改革に乗り出している受講者の取組を点から面へ広げる効果もある。組織全体を動かすための仕組みとなっている。

c. 学校改善(授業改善)実践事例報告とクロスセッション

当初から(授業改善)実践事例報告書を作成することとその報告書を公開する報告会を開催することについては計画されていたが、この報告会に福井大学教職大学院で学ぶ院生との交流も含めてクロスセッションとすることは今年度に入ってから進行した企画である。実践報告会をさらに多様な視点から吟味し、研究の質を高めたいという研究所側の意図と、このミドルステップアップ研修受講者が引き続き大学院に入学し学び続けて欲しいと願う大学院側の意図が一致した。9月6日(木)と10月20日(土)の2回の事前打ち合わせを経て、クロスセッションを実施することが正式に決定した。実施の場所は、福井大学構内とすること、事例報告会の後半(前半は、学校経営分野と授業研究分野が分かれて実践を報告する)に福井大学教職大学院スクールリーダー養成コースのM1とクロスセッションを行うことが決まった。

実施日：平成24年12月25日(火)13:00~16:30

(福井大学教職大学院は冬季集中講座1日目(9:30~16:30))

- 日程：13:00~13:05 オリエンテーション
- 13:05~14:25 学校改善の事例報告(学校経営分野) 一人20分
授業研究実践事例報告(学習指導分野) 一人20分
- 14:35~16:20 学校経営分野と学習指導分野
それに福井大学教職大学院M1を交えてのクロスセッション 一人30分



クロスセッションの様子 於：福井大学文京キャンパスアカデミーホール

場所：福井大学文京キャンパスアカデミーホール

クロスセッションには、1グループ4~5名(ファシリテーターを含む)の15グループ編制とし、各グループに、最低、学校経営分野1名、学習指導分野1名、福井大学教職大学院生1名を入れた。グループは、校種・性別・地域・内容等を考慮した。クロスセッションのファシリテーター15名のうち、11名は福井大学教職大学院のスタッフが務めた。組織的な連携と今後の発展を見越しての取

組になるように配慮した。

5)実施上の留意事項

ミドルステップアップ研修の制度設計は、受講者が将来教職大学院に入学した際に、単位の一部として読み替えることができることを目指したものである。長期的には、大学と教育委員会が一体となって教員のキャリア全体を通してその職能成長を支える教師教育の体系構築に繋げていきたいという意図がある。その入り口と捉えたとき、大学と教育委員会の個人的な取組に留まらないように、組織同士の取組になるように配慮した。しかしこのプログラムに参加してきた受講者やスタッフは、全体から見ると極めて一部のメンバーの取組であり、影響力は大きくはない。そのためこのような連携による取組を単年度に終わらず継続して続けられるように、慌てずに一歩ずつ進展していくことが肝心であると考える。

6)研修の評価方法、評価結果

研修終了後、講座受講者には、教育研究所の方で次のような評価アンケートをとった。また、大学院生およびファシリテーターとして研修講座に参加した大学院教員には記述式の評価アンケートをとった。

a. 受講者の評価

教職員研修講座に関するアンケート

福井県教育研究所

1 この研修講座を何で知ったかについて、該当するものに 印を記入してください。(複数回答可)

教職員研修講座冊子 研修講座ポスター 教育研究所ホームページ
PRパンフレット メールマガジン 同僚や上司などの紹介 その他

2 本日の研修について、以下の各項目に該当する番号を右欄に記入し、その理由等をお書きください。

満足	どちらかという満足
どちらかという不満	不満

(1)前半のグループ討議について

(2)後半のクロスセッションについて

3 本日の研修内容の理解度について、該当するものを1つ選び、番号を右欄に記入してください。

ほぼ理解できた 2/3程度は理解 1/3程度は理解 ほとんど理解できなかった

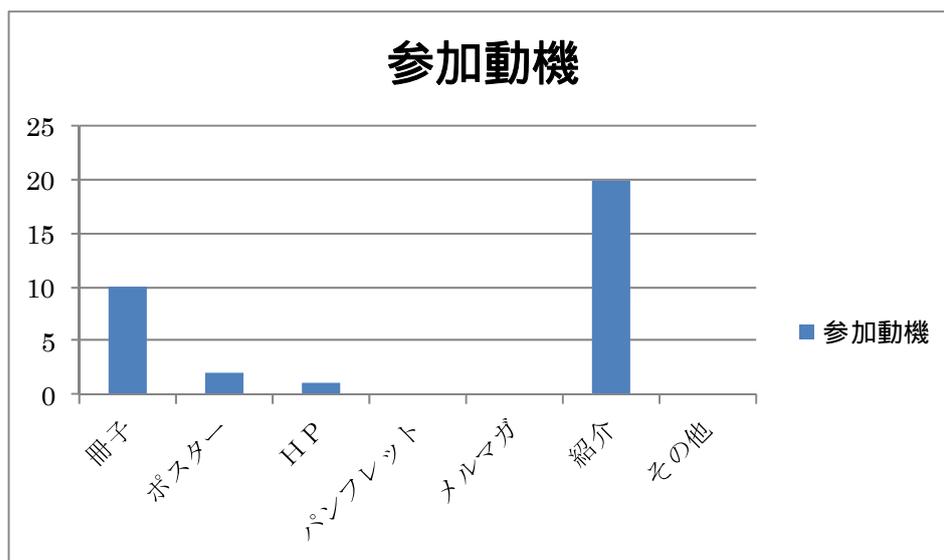
4 本日の研修の総合的な満足度を1つ選び、番号で記入してください。

満足 どちらかという満足 どちらかという不満 不満

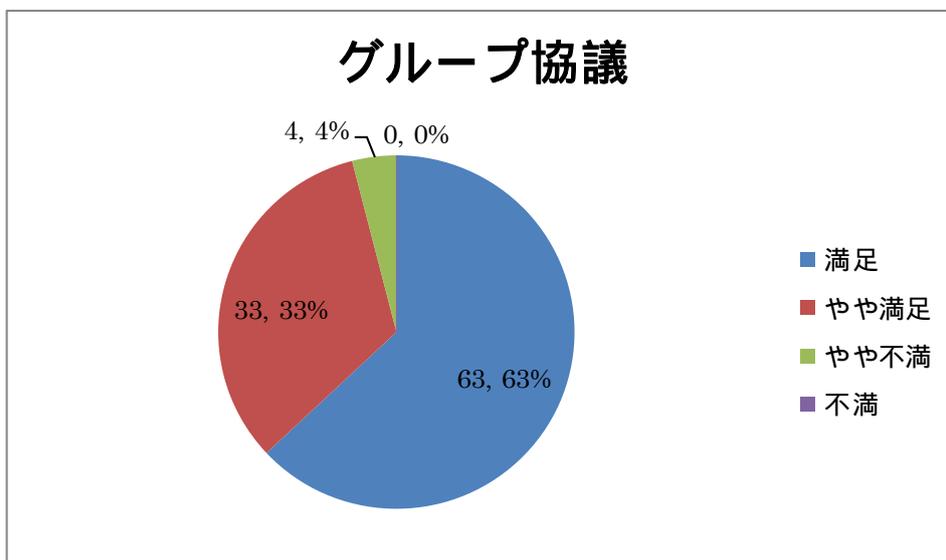
5 本日の研修を通して、ご自身の気づき、ご感想等をお書きください。また、教育研究所の研修事業についてのご質問やご要望等があればお書きください。

集計結果

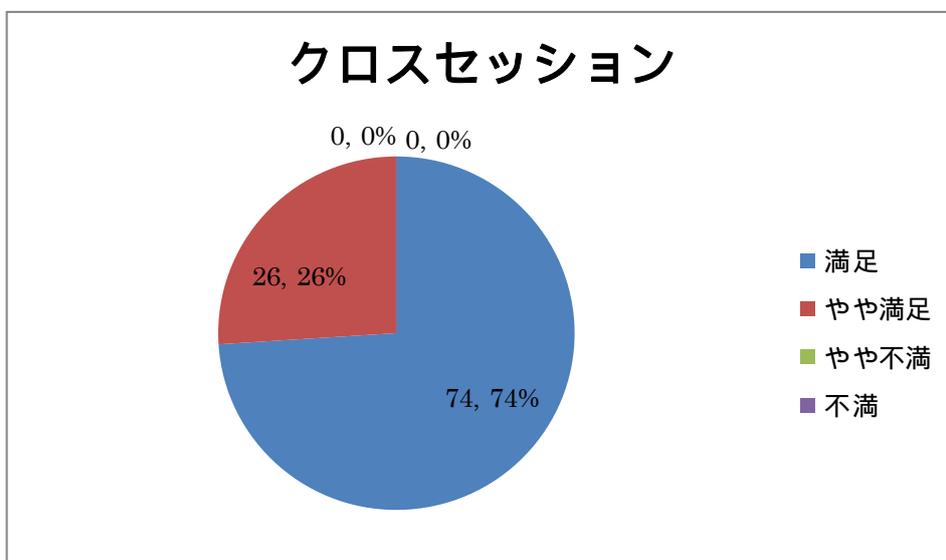
問 1



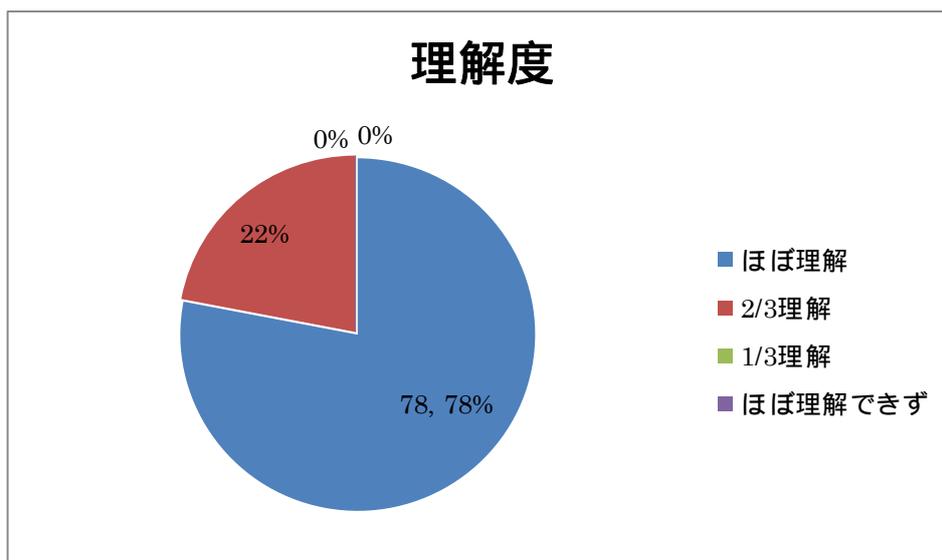
問 2 - (1)



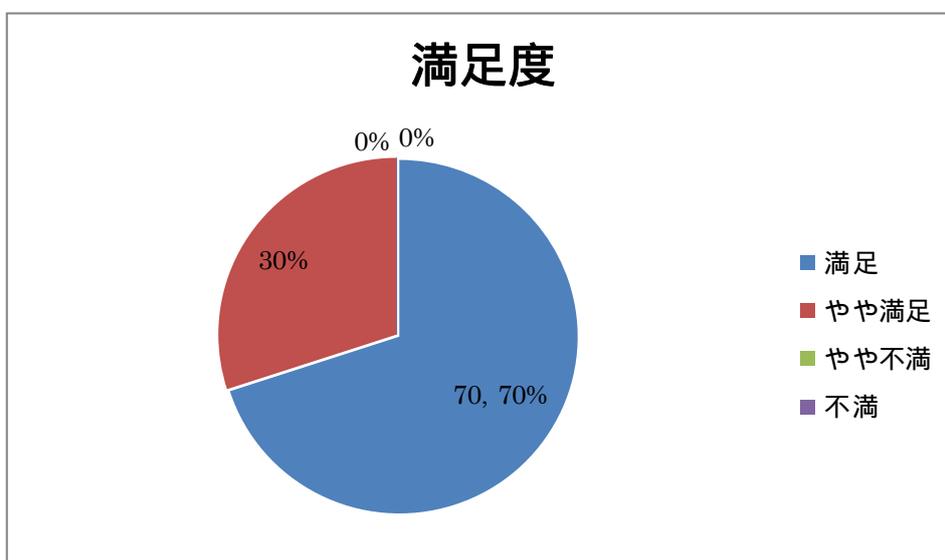
問 2 - (2)



問 3



問 4



記述式

頑張っておられる同僚の皆さんの言葉は何より自分のパワーにつながります。「学び続ける」大切さを教えていただいた。

中学校側の高校に対する要望など、異校種間の交流があり参考になった。今後の学校改善には時間をかけて取り組みたいと思う。

他校種のいろいろな取組を聞くことができ、とても参考になった。特に授業研究会の大切さを感じ少しでも高校で取り入れることを考えていきたい。

大学の先生や教職大学院の院生のお話を聞くことで、研究・実践に取り組む意識の違いを再認識でき、今後に活かしたい。

今回のように1年間を通して研修を受けられたことは自分にとって大変勉強になった。

来年教職大学院で学ぶので、ここで書いた記録と大学での評価がシンクロしていることは助かる。双方の参加者が増えることにもつながると思う。

この研修への参加動機は、自主的な参加というよりは、上司から進められてといった外発的なものが多い中、1年かけて行う継続的な研修の評価としては、とても高いものではないと感じる。ミドルリーダーとして、学校内外でとても多忙な教員生活を送っている受講者にとって、30時間の研修とレポート作成、それに今回のような成果公表という実践・省察型の研修は、かなり負担感の強いものと受けとめられていると予想したが、やり遂げた満足感の方が大きかったことが伺える。

b. 大学院側の評価

スクールリーダー養成コース院生

教職大学院での学習形態がミドル研修でも採用されているので、違和感なく参加することができた。研修受講者が実践記録を持ち寄ることで、日常の職務がミドル研修の一環として明確に位置付けられている印象を受けた。もし実践記録のない研修会であったら、「その日限りの研修」になっていた可能性が高い。東京でも参考にしていきたい。(東京都板橋区立赤塚第二中学校教諭)

大学院とは異なる立場の方と話ができて内容もとても新鮮に感じた。教職大学院で学んでいる立場からではなく、同じ学校にいる同僚の方の意見として、同じ職場の人がどう感じているのかとても参考になった。

我々院生が発言するとき、どのような立ち位置で発言すべきなのか不明だったので、あれでよかったのかと思います。研修受講の方は資料があったのに我々は資料なしで発表というのも失礼だったように思います。簡単なレジメがあった方がよかったと思います。

簡単なレジメを持って参加しましたが、ミドルの研修の方は立派なレポートを用意してあったので申し訳なく思いました。時間もありませんでしたし、院生は、話題提供はせずにミドル研修の方の発表に感想や意見を言うだけでよかったと思います

時間を切るということで、少々議論が盛り上がっているグループはもの足らなさを感じたかもしれない。全体の連絡は早めに済まし、ある程度の時間を設定、それ以降は終了したグループから解散という手もあるのではと思う。

教職大学院が果たす機能や役割を考えると、私たちができることは理念を広めていくことだと思うので、どんどん使ってもらえればいいと思います。ただし、ミドル研修の参加者(自発的、自主的な)を増やすのはそう簡単なことではないと思うので、他でも似たようなことをやってみるのもどうかと思います。たとえば、違う研修講座の受講者同士のクロスセッションとか、発表者を決めて発表してもらった講座から違う立場の方々をお願いして同一テーマでパネルディスカッションを行うなど教員同士が学校外で自分の知識・技能・経験を生かせるコミュニティのようなものを意図的に作り上げることができたらいいのではないかと思います。

教職大学院スタッフ

とても意欲的に学校現場で実践を積み重ねているミドルの先生方の報告をお聴きして引きつけられた。クロスセッションへの参加意欲も高く、学びの場への参画意欲も強く感じることができた。大学スタッフとしての参加モチベーションも高まった。

今回のチャレンジは、大きな可能性を拓いたと感じています。タイミングについても福井ラウンドテーブルや研究所研究発表会への接続で先の改善点を乗り越える仕掛けをつくるなどと野望が広がります。個人的には研究所のミドル研修を支えてこられてスタッフ、教職大学院のスタッフで一連の試みを振り返り、学校拠点方式や今日のクロスセッションをともに振り返り、今後について語り合うようなスタッフ側のクロスセッションを望みます。火5限の時間に研究所のスタッ

フをお招きしてクロスセッションを行うといったアイデアもあります。

コミュニティの広がりや年々感じさせていただいています。教職大学院の進化が確かなものとなっているようです。

限られた時間なのでもっと細かく打合せをすること。あと1時間プラスになると随分改善されると思います。

全部で5回の研修回数では、実践・省察の背景まで理解するのは難しいだろうと思われる。とりあえず実践内容を報告いただいたが、それからの発展方向を見出すには教職大学院への入学を促すしかないかな？

院生は冬の集中講座の予定を1ヶ月前に変更して参加して貰ったという経緯があったため、クロスセッションでは発表レポートの提出を課さなかったが、それが逆に院生の心理的負担をかけてしまったようである。また、大学院教員への事前情報の伝達が十分ではなく、当日の進行の方向性が見えなかったという指摘もあった。事前準備が十分ではなく、スタッフ側からすると反省点の多いものとなってしまった。しかし、参加者は双方に意義を見出していることが伺われ、ミドルステップアップ研修と大学院の授業を繋いでいくことには一定の成果があったのではないかと思う。

7) 研修実施上の課題

平成25年2月26日(火)に行った第2回教員研修高度化検討委員会で、県が実施するミドルステップアップ研修等の単位化について話し合われたが、今回は県と大学側で合意を得ることができず、この件については継続審議となった。この研修を大学院の単位(2単位)として位置付けることは異論がないが、2単位では受講者のメリットが余りないことがあげられる。もちろん、他の研修とあわせて単位化し、大学院を1年履修で修了できるプログラムにしていけないと受講者のメリットは生まれにくい。それを受講者の時間や金銭の負担をできるだけ小さくして、しかも研修(学修)の質を担保し、さらに双方の利害が一致するようしていくには、はまだ検討の余地があるというのが現段階である。来年度以降の大きな課題である。

(3) 教頭のコーチング技術向上研修の共同開発

1) 研修の背景とねらい

福井大学は、教員免許状更新講習(必修)を開設以来、実践・省察型の研修プログラムを実施し、少人数によるグループ協議を多く取り入れてきた。この研修では、グループ数だけファシリテーターが必要となる。参加者は、年代や校種がバラバラの実践家であり、このグループをファシリテーションするにはかなり高度な教育実践を積み重ねてきた教育実務の専門家である必要がある。一方県も、教員評価を開始するに当たり、第一次評価者である教頭のコーチング技術習得を課題にしていた。この2つは、内容も目的も非常に似通っているものであり、求められる資質の能力も同じである。具体的には、対象者を勇気づけ、やる気を引き出し自発的な行動を促すコミュニケーション能力を身につけることを目指している。このコラボレーションは、平成23年度より実現した。昨年度は、初年度ということもあり試行錯誤の中での実施だったため、新任教頭に趣旨が伝わらないといった場面が見られた。今年度はその反省を活かし、大学も県も、更新講習受講者も新任教頭もお互いにメリットのある研修になるよう心掛けて実施した。

県が福井大学の教員免許状更新講習を県任教頭研修として位置付けた理由を示すポスター

なぜ福井大学教員免許状更新講習(必修)が 県の新任教頭研修とコラボできたのか？

福井大学教員免許状更新講習 教育改革 I (必修)
教育改革 II (選択) のイメージ図 (例)

ファシリテーターの役割 (参加者の状態)

- ①緊張を解し、リラックスした精神状態で参加する
- ②各自の実践を語り・聴き、成果と課題を自覚する
- ③それぞれの実践を繋ぎ、事例を共有する
- ④実践の展開を細り下げ、意味を探る
- ⑤他者の実践を取り込み、自分の実践と繋ぐ
- ⑥各自の実践を再確認し、課題の解決方策を探る
- ⑦今後の実践の展望をひらく

ファシリテーターに必要な資質能力

- ①幅広い教育実践の経験と知識
- ②多様なキャリアを繋ぐコミュニケーション力
- ③共感的な理解を生み出す雰囲気作り
- ④相手への敬意に基づいた積極的な承認姿勢
- ⑤意欲を高める親身で愛情豊かな傾聴 (よい聴き手)

相手を勇気づけ、やる気を引き出し自発的な行動を促す (コーチング力)

教育改革 I (必修)		教育改革 II (選択)
第 1 日目	第 2 日目	第 3 日目
<p>【内容】</p> <p>①《チーム》実践経験を伝え合う・聴き合う ・※3つの種を基にした自己紹介</p> <p>②《講師》教育改革の課題 ・特別支援教育 ・危機マネジメント</p> <p>③《チーム》実践の展開を助付け ・優れた実践記録を紹介し合う</p>	<p>【内容】</p> <p>①《講師》教育改革の課題(2) ・公教育改革の展開と学習の転換</p> <p>②《チーム》実践の展開を助付け意味を探る ・前半は個人で実践記録をレジメにまとめる ・後半は、各自が選択した実践事例を紹介し合う</p> <p style="font-size: small;">※ 3つの種：事前に受講者が自分の実践例や信条などを3つ視点から記述した自己紹介文</p>	<p>【内容】</p> <p>①《講師》実践の歩みを記録することの意味</p> <p>②《チーム》自分自身の実践経験を助付け直す ・前半は個人で自分自身の実践を紹介するレジメを作成する ・後半は、お互いの実践を紹介し合う</p>
<p>受講者が書くこと、話すこと、聴くことをチームの中で行う一連の過程を通して、深く省察しそこから自ら課題と向き合い展望をひらいていく姿から「省察的実践とは何か」を体験的に学ぶ。(理論と技術の実践的な学び)</p>		

新任教頭研修 (県主催) の中の位置づけ

目標：家庭・地域社会に開かれた、特色ある学校づくりのための学校経営のリーダーの在り方や倫理観・人材育成等の諸問題について考え、教頭としての資質能力を高める

内容

- 1 県の教育政策
- 2 服務について
- 3 情報モラルセキュリティ
- 4 教頭の実務
- 5 傾聴の技術と実践 (担当：教職大学院教員)
- 6 目標管理・評価の考え方と進め方
- 7 **特別支援教育、学校マネジメント、公教育改革の展開と実践事例研究 (福井大学免許状更新講習6回のうち1回を選択)** [※：県選受講も義務づけている]
- 8 学校現場の法的リスク管理
- 9 事例研究 (担当：教職大学院教員)

5で準備

7で実践

9で省察

なぜ県は、新任教頭研修の一部に免許状更新講習のファシリテーター役を充てたのか(県のねらい)

- ①多様な資質能力を持つ個性豊かな教師集団を学校組織としてまとめあげる力【**組織マネジメント力**】
- ②個々の過去の経験や教育信条、教育哲学から生み出された教育実践をじっくりと聴き、適切な助言ができる力【**傾聴力**】
- ③年齢・性別・職種など学校内外の多様な立場や環境下にある人々の能力を引き出す話術【**コミュニケーション力**】
- ④他校種の取組の取材(グループ協議)から、18年の教育の流れを俯瞰的に捉え、現任教頭の教育位置づけを問いただす力【**意識改革**】
- ⑤最新の教育事情の取材(講師)から、新しい教育に取り組もうとする力【**リーダーシップ**】の育成

教員評価制度の第一次評価者として所属職員の職務意欲を引き出し、組織力を高める力(これからの管理職に求められる総合的なマネジメント力)

ポスターでも示したが、福井大学教員免許状更新講習は3日間セットで、1～2日が必修、3日目を選択となっている。教頭研修の対象となっているのは1～2日目の必修領域である。3日目についてはできるだけ参加して貰いたい旨伝え、希望者のみ参加して貰った。

2)対象・期間・人数・日程・講師（新任教頭研修のうち教員免許状更新講習に関係のある研修のみ）

事前研修

対象：福井県公立学校新任教頭79名

期間：平成24年6月27日（水）

内容：傾聴の技術と実践（講義・演習）

講師：福井大学教職大学院 教授 津田由起枝

教員免許状更新講習での実習および更新講習の講義視聴

夏季休業中に実施される福井大学免許状更新講習（必修）4回のうち1回を選択

事例研究（事後研修）

期間：平成24年8月30日（木）

内容：更新講習での実習の振り返り（グループ協議）

講師：福井大学教職大学院 教授 津田由起枝

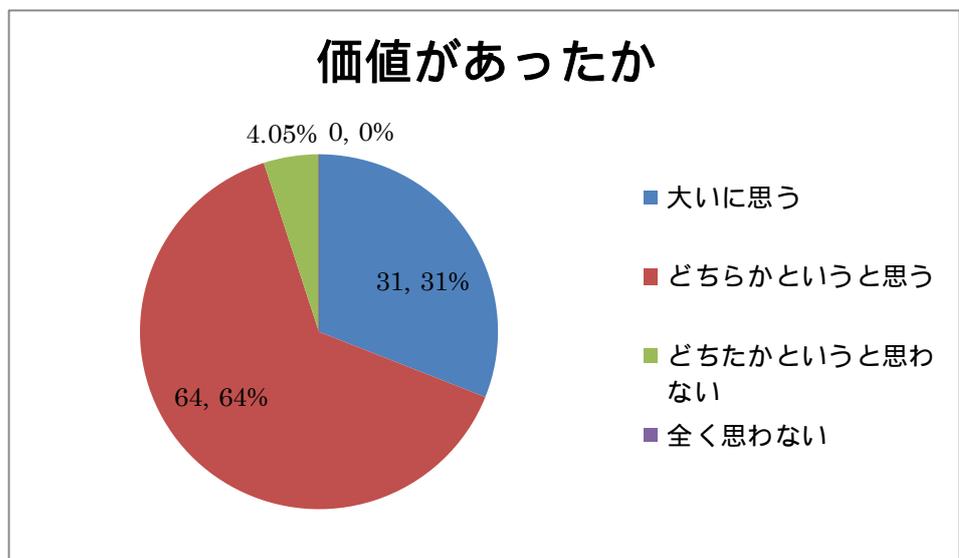
3)各項目の配置の考え方

昨年度の反省を活かして、事前研修会に趣旨を徹底できるように配慮することと、実際に受講者体験演習を取り入れ、本番でのイメージを事前に持って貰えるように内容を改善した。特に昨年度は、当日の流れのその意味や意義が十分に伝わらず、趣旨が生かせなかった状況があったため、今年度は当日の朝に担当者から丁寧なレクチャーと1日の見通し、望ましい受講者の反応等を話し合う時間をとって安心してグループ協議に臨めるよう配慮した。また、演習は、新任教頭が更新講習の小グループに分かれてしまい実習で学んだことが共有できないという状況生まれるために、すべての演習が終了した段階で実習を振り返る事後研修を充実させ、実践の意味を再確認する機会を持った。

4)研修の評価方法、評価結果

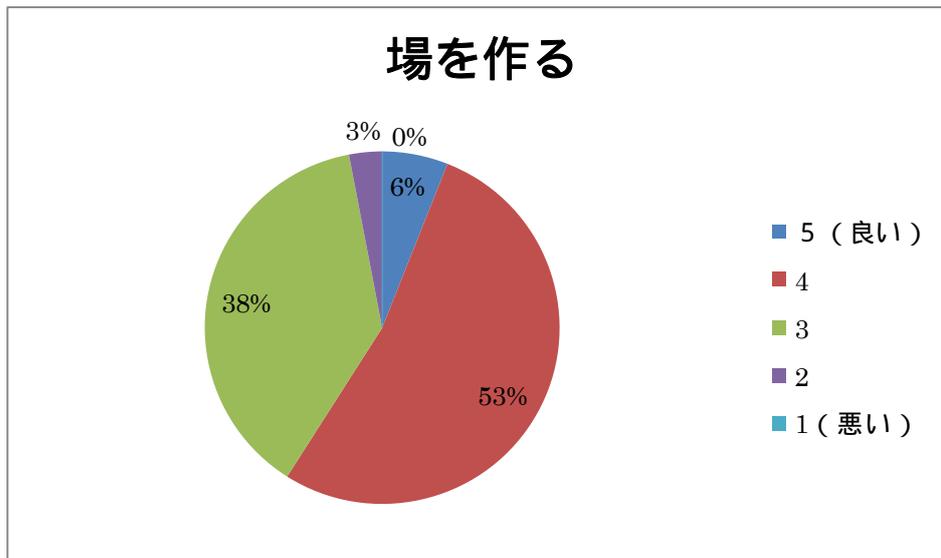
研修終了後、研修に参加した新任教頭にアンケート形式の評価を行った。

問1 今回ファシリテーターを経験したことは、あなたにとって価値がありましたか。

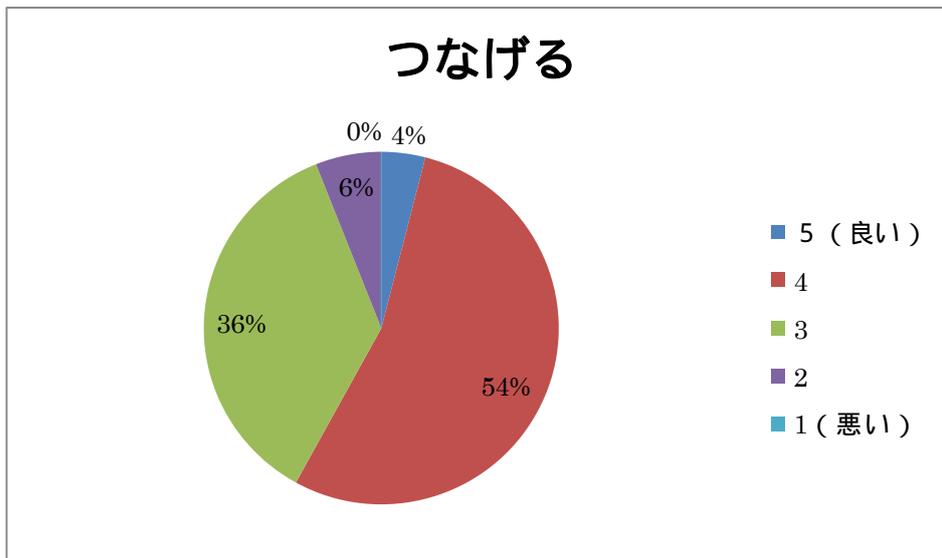


問2 ファシリテーターに求められる4つのスキルのうち、今回のあなたの出来具合を自己評価してください。

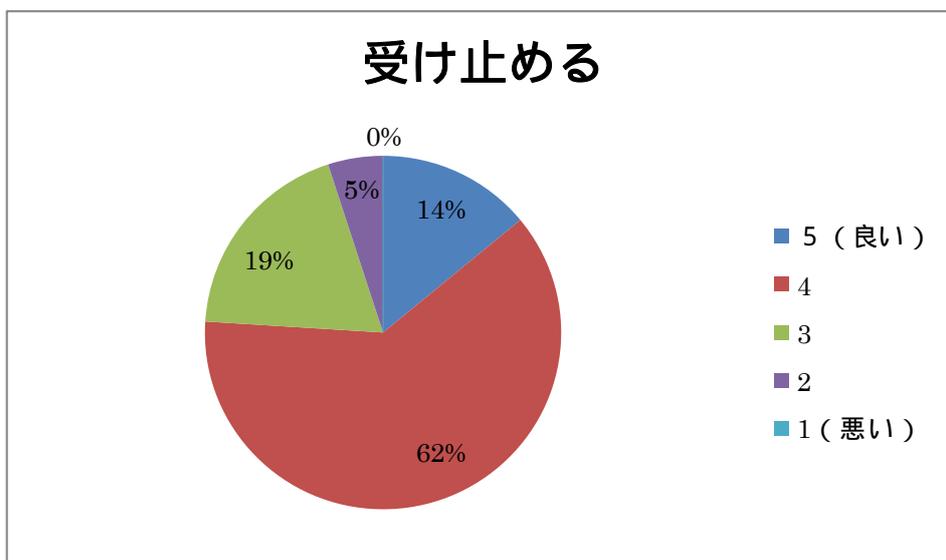
場をつくる



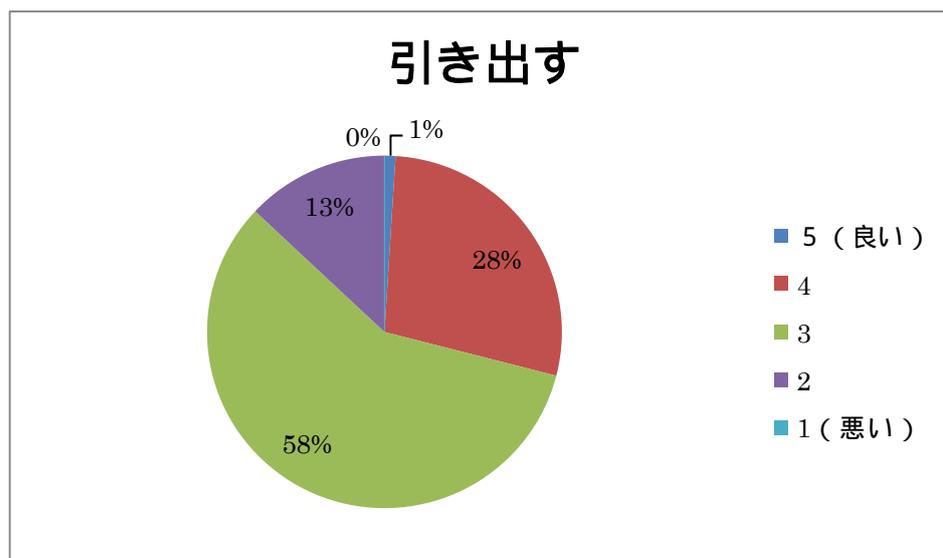
つなげる



受け止める



引き出す



問3 感想等

教頭の職務とファシリテーターの役割はかなりダブっています。ファシリテーターとしての機能を教頭の日ごろの仕事の心構えに活かしていきたい。

ファシリテーター役を行って、異校種、異年齢の教員間で話し合いをしたが、様々な問題意識、現場の課題を知り勉強になった。各教員が実践してきたことを、若い世代に継ぐことが大切だと再認識した。

活力ある職場を作っていくために、マネジメントだけでなくファシリテーションという観点、手法も用いるべきだと実感している。

教頭職にある者として、教員免許状更新講習者と同じような内容の研修をするのは当然かなと感じました。

この研修を終え、私の勤務校では職員数が少ないので、毎日こちらから声をかけることを心掛けて話を聞く機会を作りたい。

今を生きる教員の不安・悩みを素直に聴けて良かった。部下と上司だと言えない本音があり、見せたくない心の奥がある。信頼関係がないと心を開き繋がり合うことはない。あせらずじっくり人間関係をつくっていきたい。

ファシリテーター研修を通して自分の良いところ、足りないところが改めて気付かされました。教員も子どもと同じく、コミュニケーションのできる場が必要だと思いました。いろいろな方々のアドバイスを受けることにより、違った自分が見えてきました。研修は充実していました。ファシリテーターとしての力をつけることの意義を実感してからこの研修にあたるべきだと思いました。

本当に直前までどう動いてよいのか分かりませんでした。もう少し見通しを持って研修したほうがよいのではないかと思います。

ファシリテーターの在り方が事前講習では良く掴めませんでした。

昨年度と比べ、なぜ教員免許状更新講習を新任教頭研修の一部にするのかといった趣旨は随分改善されたように思う。この研修に価値を実感した人は95%を超え、予想以上の数字だった。ファシリテーターとしてコーチング技術として最も大切な「引き出す」ことは難しかったという回答が多

かったとはいえ、残りのスキルに対する自己評価は比較的高かった。一方、記述文のなかに、教員評価との関連について触れられているものが少なかったのは課題である。事前研修を充実させたとはいえ、体験して初めて分かる部分もあり、事前研修の在り方ももうひと工夫必要なのかも知れない。

いずれにせよ、このような新たな取組は、継続していく中で認知されているといった側面がある。今年度で2回りが終わりこの研修を経験した教頭が少しずつ学校現場に増えてきている。そこで交わされる情報交換や、新たな取組が、次のステップづくりに欠かせないのではないかと感じる。

5) 研修実施上の課題

今年度は、3日目の参加は研修上好ましいが、その1日の教頭の勤務をどう位置付けるのかは難しい問題である。来年度は、免許状更新講習の内容も含めて2日間で受講者も新任教頭も研修が完結するように調整していく必要がある。

(4) 教員研修の質の向上を目指した協働研究

1) 研修の背景とねらい

教職大学院で学ぶスクールリーダー養成コースの院生は、定員が毎年15名でこれまでに修了した県派遣の教員を全部含めても100名に達せず、従って福井県全体を考えたときにその影響力はまだ微々たるものに過ぎない。その弱点を克服するための方策として、学校拠点方式があげられる。大学院を院生の勤務する学校に置くことによって、院生の学修が学校の他の教員にも波及することが期待できる。さらに福井大学教職大学院は、平成20年度から福井県の教員研修に関係のある福井県教育研究所と福井県教育庁嶺南教育事務所及び福井県特別支援センターを拠点機関として位置付け、所内研修の活性化や教員研修の質の向上について協働研究を行ってきた。それぞれの機関からは、指導主事や研究員がスクールリーダー養成コースの院生として教職大学院に派遣されている。この取組は、教員研修の質を高めることにより、福井県の教員全体の資質の能力の向上を目指すもので、教員の力量を高めることにより福井県全体の教育力を向上させることがねらいである。

これら3機関とも「学校拠点」として位置付けられているため、大学の教員が定期的に各機関の研修会や研究発表会等に参加し、機関で行う研修や研究に参画している。これらの3機関の職員の多くは、公立学校の教員がローテーションで派遣され業務にあたっているということもあり、1年で半数の職員が入れ替わるなど、継続的な研究がやりにくいという課題を抱えている。そこに大学が継続して関わる事により、4年目を迎えた今それぞれの機関に様々な変化が見られるようになった。特に今年度の成果を中心に報告する。

2) 対象・期間・人数・日程・講師

a. 福井県教育研究所

対象：教育研究所所員46名

期間：4月～3月までおよそ1ヶ月に1回、連携協議実務者委員会に先立ちおこなう所内協働研究会に参加（今年度は13回）

講師（担当者）：柳澤昌一教職大学院教授・川上純朗教職大学院准教授・杉山晋平教職大学院特命助教（連携協議実務者委員会委員を兼ねる。教職大学院教育研究所担当者）

b. 嶺南教育事務所

対象：嶺南教育事務所研修課所員 10 名

期間：4 月～3 月までおよそ 2 ヶ月に 1 回（今年度は 4 回）

講師（担当者）：森透教職大学院教授・松田通彦教職大学院教授・岸野麻衣教職大学院准教授

c. 特別支援教育センター

対象：特別支援教育センター所員 16 名

期間：4 月～3 月までおよそ 1 ヶ月に 1 回（今年度は 12 回）

講師（担当者）：松木健一教職大学院教授・笹原未来教職大学院講師・山口真希教職大学院特命助教

3) 今年度の主な成果

a. 教育研究所

既に報告した悉皆研修およびミドルステップアップ研修の大幅な改善の他に、所内教育研究の流れが大幅に変わった。春先から所員一人一人が課の課題に合わせた研究テーマを設定し、年間を通して継続的に研究を進めるシステムを構築した。具体的には、所内研修に定期的に中間発表会と研究協議会を設けたこと、それからその成果を公開する教育研究所研究発表会が大幅に見直すことの 2 点である。この研究発表会の改革について簡単に触れたい。

教育研究所という名が示すとおり、福井県教育研究所は全国では 3 箇所しか残っていない「教育研究所」という名を残した教員研修機関である。多くの県は、教員研修センター等の名称変更が成されており、教員研修が業務の中心となり教育研究機能は弱くなっている。福井県はあえて研究所の名を残し、教育研究を重要な業務として位置付けてきた。しかし実際には、今年度で 29 回目を迎える教育研究所研究発表会は、これまで参加者も少なく所員や県内教員の研究成果の発表の場として細々と続いてきたものだった。形式は固定され、学会形式の一方的な研究成果発表と短時間の質疑という形式で発表者も参加者も得るものが多くなく、従って参加者も限られていた。長年積み残してきたこの課題に対し昨年度からの協働研究会で継続的に協議され 1 年かけて大幅な変更が実現できた。具体的には、これまでの半日開催から 1 日開催へ、一方的な研究発表スタイルからワークショップ形式を取り入れた小グループでの研究協議への転換である。1 つの発表時間を 30 分から 50 分に延ばし、その中で 30 分はグループ協議にあてる。発表者だけでなく参加者の意見も出して貰い、発表者も参加者もお互いに学び合えるスタイルを取り入れた。参加者は 260 名と例年より 2 割以上増え、アンケートによる評価も非常に高かった。今年度初めてのチャレンジで、まだ十分ではないところもあるが、来年度も今年の反省をさらに活かして、魅力のある参加したいあるいは発表したい研究発表会にしていくために大学も含めて協働研究していく予定である。

昨年までは、20 分間の発表 + 10 分の質疑応答という形で研究発表を行っていましたが、それでは一方通行の発表に終始してしまい、参加者も受け身的に聞くだけになりがちでした。私たちが日々行っている授業においても、「聞くだけの授業」では、なかなか子どもたちの学びは深まりません。そこで、今回、一つの時間を 50 分間に設定し、発表を基にしたグループ協議やワークショップなどを取り入れました。

アサーション・トレーニングの発表では、その手法や実践についての発表の後、実際の授業が再現され、自分の気持ちを相手にうまく伝えるにはどうしたらよいかについて、小グループ内で役割を変えながらロールプレイを行いました。その後のグループ協議では、ロールプレイを通しての気付きをもとに授業での生かし方などについて活発な交流がなされ、各グループからは「様々なアイ

デアを交流し、学校でやってみたいし、やれそうだと感じた」「ロールプレイを通して、子どもが感じるように自分自身に対する気付きがあった」などの発表がありました。実感を伴う理解によって充実した「学び合い」が展開されたようです。

他の発表においても、模造紙や付箋紙を使って話し合いをしたり、教材活用の演習を行ったりするなど、グループによる活発な学び合いの様子が見られました。一方で、「話し合いのテーマがはっきりしなかった」「時間が短くて協議が深まらなかった」「発表と話し合いの時間配分を工夫すべき」などの御意見もいただきました。

限られた時間の中での「学び合い」の形は、各学校における校内研修のモデルの一つにもなり得ると思います。その意味でも、研究発表の在り方について今後も研究を深めていきたいと思います。

福井県教育研究所ホームページより

b. 嶺南教育事務所

嶺南教育事務所は、県都福井からやや離れた嶺南地区の教育課題に応えるために設置された福井県教育庁の分庁で、嶺南の学校に対する指導助言や嶺南の学校教員を対象とした教員研修等を行っている教育機関である。教育研究所と同じように所内研修大学教員が参画して協働研究を行っている。今年度の大きな成果として次の2点が挙げられる。

教育研究発表会にワークショップ形式を取り入れたこと

嶺南教育委事務所も教育研究所と同じように年に一度研究発表会を開催している。研究所よりは時間は短いですが、ワークショップ型の研究協議が組み込まれた。

課を超えた所内研修会が実現したこと

嶺南教育事務所は、業務形態や業務サイクルが課によって大きく異なっており、これまで課を超えての所内研修会が持てなかった。これまでは研修課中心の所内研修会であったが、今年度から一部ではあるが指導相談課との協働した研修会が持てるようになった。

c. 特別支援教育センター

センター内の業務を今年度から一元化し、研修や相談など担当者が個別にあたるのではなく所員のそれぞれの専門性を活かし、知恵を集約しながらニーズに応えるといった取組が成された。所員同士の研修や互いの専門性を活かした学び合いの場面が活性化され、センター職員のFDも活発になりスキルアップができやすい体制となっている。また教育研究所より1年先がけて施行されてきた「学校拠点方式」による研究・研修は、所員だけでなく多くの場合、大学教員も同行して学校での問題解決にあっている。今年度は、ステップアップ研修受講者のいる4学校と授業研究リーダー研修受講者のいる4学校を特別支援教育センターの拠点校に位置付け、今年度は16回の拠点校訪問を行い学校現場での研修を実現した。

おわりに

教育現場での課題は、多岐にわたり多くの要素が複雑に絡まり合ってその解決は容易ではない。その課題に立ち向かう教員はまさに高度専門職業人であり、豊富な実践経験や数多くのケースカンファレンスの積み上げにより育成されていくものである。また、これだけ研修を積みばどのようなケースでも対応できるといった基準はなく、常に学び続ける中で生涯成長し続けなければならないといった宿命を負っている。

一方教員養成にあたってきた教員養成系の大学教員は、深い専門性は有しているが逆に広がりやを欠く場合が多く、そのため複雑に絡み合う教育現場での活動には対応できる自信がなく、尻込みしてきたというのがこれまでの状況だったように思う。このため大学での教育研究がどんどん現場から離れ、結果、現場でのニーズに応えることのできない教員養成が繰り返されてきた。教育委員会と大学との相互不信の溝は深く、養成と採用それに研修を繋ぐことは困難を極めてきた。これは、教員を目指す学生にとっても採用されて教育現場に身を置く教員にとっても不幸なことである。しかし、この構図には、大学教員は常に教育委員会や教育現場を指導助言しなければならないということ、教育委員会や学校現場は、難しい教育課題の解決の鍵は大学教員が持っているはずだということが前提として組み込まれてはいないだろうか。

福井大学と福井県教育委員会はまずその前提を崩し、お互いが対等な立場として共に教育課題に立ち向かうといったスタンスをとっている。即ち教育実践家の教員は、教育実践のプロとして、教育研究に従事している大学教員は教育研究のプロとして、お互いの知恵や知識それに経験を出し合って教育課題に立ち向かおうというのである。よく「実務家と研究者の化学反応により」という言葉を使うが、どちらが欠けても生まれない新たな“知”を問題解決に活かしていきたいと考えている。これが福井大学院でよく使われる“協働”という表現であり、同じ構造は、大学と教育委員会、大学と学校現場との関係でも活かされている。大学の教員も現場の先生も教育委員会の指導主事も同じ小グループで同じ課題にともに考え意見を交換し、互いに学びあう空間を作り上げていく。これが学校拠点方式の意味であり、大学教員も学校現場で多くを学んでくるといったスタンスが協働研究をつくりだすのである。これだと大学教員も学校現場に出向く際には、何かお土産を持って行かなければならないといったプレッシャーから解放され、教育現場を研究のフィールドに置くことが容易になるのではないか。

ここに書かれていることは、理想であり福井県教育委員会と福井大学のすべてがこのような認識を持っているものではない。しかし、このような取組によって大学と教育委員会それに学校現場との距離は確実に縮まっていることは間違いない。お互いが持つ教育資源を有効に活用していく手立てはまだまだ眠っているように感じる。

引用・参考文献

教員の研修の在り方検討会報告書（福井県教育委員会 2012.2）

教員の生活の全体を通じた教員の資質能力の総合的な向上方策について（文部科学省 2013.8）

教職員研修講座案内（福井県教育研究所 2013.4）

