

生涯にわたる力量形成を支援するための研修体制の
確立：教職大学院の学びを研修講座へ取り入れて

メタデータ	言語: jpn 出版者: 公開日: 2014-07-03 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: 金森, 誠 メールアドレス: 所属:
URL	http://hdl.handle.net/10098/8406

生涯にわたる力量形成を支援するための研修体制の確立

—教職大学院の学びを研修講座へ取り入れて—

金森 誠

1 はじめ

福井県教育研究所は、昭和 25 年に設立以来、幾度かの機構改革を経て、教育の理論・実践に関する専門的・技術的事項の調査・研究や、教育関係職員の研修、教育に関する相談業務の実施等の業務を担っている。本年(H26) 4 月にも大きな機構改革が実施され、研修部・調査研究部・教育相談部の 3 部体制に再編されることになっている。

平成 20 年、福井大学教職大学院の開設と同時に、本所は今日的課題に焦点を当てた協働研究を大学とともに進めていく拠点校の 1 つとなった。そのため所員 1 名が第 1 期入学生として派遣され、所内の研究推進リーダーを務めることになった。ちなみに、平成 23 年には私も入学させていただき、所員としては 3 代目の入学者になった。

大学院との協働実践研究プロジェクトのテーマとなる今日的課題は、平成 20 年当初「課の枠を越えた課題への対応」であった。初代院生となった所員は、『課をこえて語り合うことの意味を知り、価値を感じる』ことからの協働研究を進めた。そもそも本所の場合、学校現場のような職員会議的な場が存在しないため、全所員が集まり、それぞれの意見を語り合う時間自体が所員に大変有効に捉えられた。

翌年入学した 2 代目所員は、課をこえて協働することに抵抗がなくなりつつある現状をふまえ、「学校のニーズに即した研修開発」や「研修企画の効率化」に関する協働研究へとテーマを柔軟に変化させた。背景には、「教職員の多忙化が進み、研修講座を受講しようにも時間がとれない。」「学校のニーズにピッタリあった研修がしたい。」という学校現場の声と、「所員の任期が短く研修ノウハウの伝承が難しい」という所の課題があったからである。この両者の問題点を解決するための方策として、15 分～30 分の小プログラムを自由に組み合わせる構成する訪問研修（本所では「訪問研修ユニット」と呼ぶ。）の開発に取り組んだ。

3 代目となる私が入学した平成 23 年度は、県教育委員会で教員研修の改善に向けた基本方針を策定するために「教員研修の在り方検討会」が設置された。この会では、現職教員に求められる資質能力に関して、「実践を振り返り意味づける省察力」や「専門職同士が協働で学び合うコミュニケーション力」の視点からの議論が進み、本所での教員研修の基本方針としても「学校拠点方式の拡充」と、「県（教研研）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」が示された。

在り方検討会での協議と呼応するかのようになり、この年の所内の協働研究のテーマが変化した。当初は、前年からの継続で「学校のニーズに即した研修（訪問研修ユニット）開発」だったが、「教員の資質向上のための教育研究所の役割」になった。これは、訪問研修ユニットを開発し、実践していく過程で生まれた「単に定型だけの支援でいいのか」「学校が本当に必要としているものは何か」との所員の疑問を発展させての変化である。

この所内協働研究での討議や担当者間による協議を経て、大きく改善に踏み出したのが、基本研修（初任者研修・5 年

経験者研修・10年経験者研修）とミドルステップアップ研修（中堅教員対象）である。今回は、この2つの研修の実践と25年度の改善および課題についてまとめる。

なお、以降の文章内では、初任者研修を初任研、5年経験者研修を5経年、10年経験者研修を10経年、ミドルステップアップ研修をミドル研修と表記する。

2 研修講座の改善

（1）ミドル研修

ミドル研修は、平成20年に、当時の教育文化ふくい創造会議での「ミドルアップダウンマネジメントの推進」の提言を受けてできた研修である。学校経営・学習指導・生徒指導・情報教育分野の4分野において、キーパーソンであるミドルリーダーのさらなる資質能力向上と教員集団の中核としての指導力向上を目的として、所内4課がそれぞれ1分野の主担当となって実施する全所体制の取り組みとして開始した。

H20 ミドル研修項目

	学校経営	学習指導	生徒指導	情報教育
1日目	共通研修 「これからの学校経営を担うミドルリーダーの役割」等			
2日目	「学校環境の分析」 「マネジメントの手法」等	「学習指導の工夫」 「校内研修改革」等	「保護者とのよりよい関わり方」 「トラブル解決の留意点」等	「情報モラル指導」 「学校の情報化」等
3日目	「事例研究」 「学校経営を支える法律」等	「事例研究」 「学力向上の方策」等	「事例研究」 「ミドルに求められる生徒指導」等	「事例研究」 「教育におけるICT利用」等

1日目が6月、2日目が夏休み、3日目が11月頃の実施である。また、1日目を除いて、4分野の日程は別日に行われる。

「提言を受けて開設した研修、全所体制」で始めた研修であったが、情報教育分野の参加希望者が確保できず、単独講座としての開設が困難だったことが原因で、1年で改訂を余儀なくされた。そこで、情報モラルの指導や学校の情報化の推進は、情報専門のリーダーを育成して実現するのではなく、ミドルリーダー全体が持つべき意識ではないかとの考えから、平成21年度には共通研修の1項目として設定されることになる。

翌21・22年度と3分野（学校経営・学習指導・生徒指導）で「3日間の研修を通じて、キーパーソンであるミドルリーダーのさらなる資質能力向上と教員集団の中核としての指導力向上を図る。」という本来の概念での研修を実施したが、いずれも参加者数確保が一番の課題だった。『リーダー』とのネーミングが参加を躊躇させる要因ではないかとの指摘もあり、23年度には「ミドルステップアップ研修」と改称。また、2日目（夏休み実施）を複数講座の自由選択制とし、受講者ニーズへの対応や出席しやすい日程への配慮を試みた。しかし3日間の研修の連続性のメリットを失わせる結果となる。

上記のような過程を経て、23年夏には、この間に参加した各校のミドルリーダーの資質能力向上に寄与しているものの、本来の概念の確認と受講者数確保の観点からの再検討、及び所内で別途議論されていた「訪問研修のあり方」をふまえた新しいミドル研修の構築に向けた議論を開始する。

議論の途中には、「より一層参加者のニーズにあわせて自由選択制の講座を増やそう。」と、数多くの知識伝達に向けた環境整備の意見も生まれる一方で、「ミドル層にとって定型の知識を伝達するだけでよいのか。」との真逆の意見も生まれた。「訪問研修のあり方」を所内で別途議論する際に出ていた、「学校が求めているのは定型の支援だけなのか。」「どうしていいかわからない。一緒に寄り添って学校改善に取り組んでほしいという学校もあるはずだ。」等の声に酷似した意見も出る。最終的には、この年に行われていた中教審「教員の資質能力向上特別部会」の審議内容を分析し、「教員研修の在り方検討会」の審議の方向性もふまえて検討を進めていく中で、1つの明確なコンセプトが確立した。

それは、

- 理論と実践の融合をめざした研修
- 学校の活性化を支援するための研修

との考えである。

このコンセプトに基づき、理論と実践の融合のために、「課題設定→理論習得→学校現場での協働実践→報告→振り返り→次の課題設定」という研修の流れをつくった。また、学校の活性化のためには、「受講者個々の知識・技能の習得」に主眼を置いた単発型で一般論・抽象論になりがちな、一般的研修に関するメンタルモデルから脱却し、研修受講者を通して学校全体の教育力向上をめざすことを確認した。

「課題設定→理論習得→学校現場での協働実践→報告→振り返り→次の課題設定」との年間を通したプログラムの設定は、必然的に研修日数の増加につながる。計画としては全体で5日程度を想定した。3日間の研修(H23 まで)での受講者数確保の困難さが、事の発端にありながら、矛盾する研修日数増である。また、研修に関するメンタルモデルの打破も容易いものではないこともあって、異論が続出する。しかし、「ミドルアップダウンマネジメントの中核を養成するための理論を習得し、実践と融合させる。」「研修を通して学校全体の教育力向上を支援する。」との考えには賛同を得られた。また、この議論とはほぼ同時期に進んでいた「教員研修の在り方検討会」の審議過程で、新しいコンセプトとして考えていた内容がこれからの教員研修の柱の1つに位置づけられたことも強烈な追い風になり、新たなミドル研修が誕生することになった。

【新生】ミドルステップアップ研修

ミドルアップダウンマネジメントの中核を養成
理論と実践の融合

リーダー個々としての 知識・技能習得

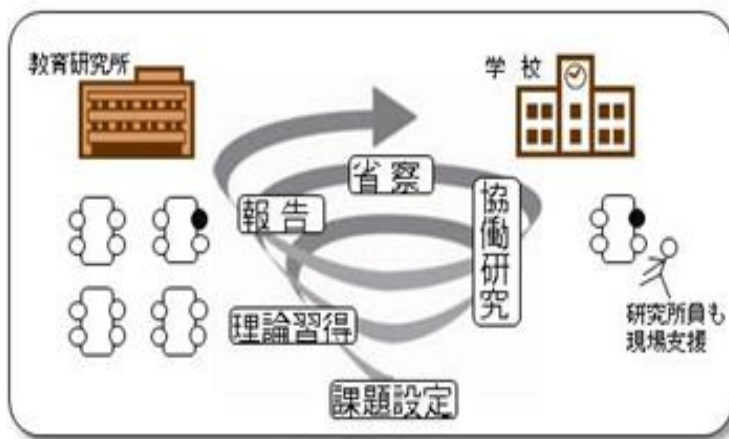
- 情報提供→理解・習得→伝達講習
- 「知」は得るものという捉え
- 「一般論・抽象論」になりがち
- 「単発型」
- 様々なプログラムからの選択制で系統性が弱い
- 研究所は情報と場を提供

質の転換

リーダー研修を通した 学校全体の教育力の向上

- 課題設定→理論習得→学校現場での協働実践→報告→省察→次の課題へ
- 「知」は共に創出するものという捉え
- 職場を第一に考える「具体的実践力」
- (Professional Learning Communityを構築していく力を培う)
- 「連動型(単位化)」
- コース毎のステップアップで強い系統性・専門性
- 研究所はコーディネーターと学校現場での支援

- 教職大学院の単位としての条件考慮
- ①内容 ②指導者資格 ③時間数 ④評価
- 教育研究所員の力量形成



この新生ミドル研修を図示すると左図のようになる。

まず、1回目の集合研修で、ミドルリーダーの役割に関する講義を聴き、受講者の所属校の現状をふまえた課題設定をする。2回目の集合研修で、学校改善や授業研究会実践の先行事例を学び、3回目の集合研修で、学校を取り巻く環境分析や授業の見取り方の手法を学ぶ。この3回の集合研修で理論の習得を終えた後、設定した課題を解決するための実践を、各学校で行う。この実践には、研究所員も加わり、協働で課題解決にあたる。実践の過程は記録化し、その過程を第4回目の集合研修の場で報告する。報告へ向けてレポートを作成する過程、4回目の研修で実践内容を報告する過程は、ともに振り返りの場面となる。振り返りや他者から得たアドバイスは、次の実践を進めるために活用する。また、最終の5回目の集合研修では、ふたたび自己の研修を振り返り、校内研修の活性化に向けたミドルリーダーの役割についての講義を聴き、研修が完結する流れである。

実践の過程は記録化し、その過程を第4回目の集合研修の場で報告する。報告へ向けてレポートを作成する過程、4回目の研修で実践内容を報告する過程は、ともに振り返りの場面となる。振り返りや他者から得たアドバイスは、次の実践を進めるために活用する。また、最終の5回目の集合研修では、ふたたび自己の研修を振り返り、校内研修の活性化に向けたミドルリーダーの役割についての講義を聴き、研修が完結する流れである。

平成24年度 ミドルステップアップ研修

	学校経営分野	学習指導分野
1日目	これからの学校経営を担うミドルリーダーの役割 自身の課題設定 [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]	
2日目	学校経営の理論 学校改善の先進事例 県内教員の事例報告を聞き、また他校の優れた事例をまとめたものを読み解く	「学び」とは何か 授業研究改善の先進事例 県内教員の事例報告を聞き、また他校の優れた事例をまとめたものを読み解く
3日目	学校を取り巻く環境分析 校内で実践する環境分析の手法を学ぶ	授業をどう読み取るか 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
所属校で実施	課題解決に向けた校内での取り組み [要請研修Bとして対応し、教職研修課担当者が参加する]	
所属校で実施	事例報告レポート作成 [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。]	
4日目	学校改善事例報告 [今年度の取り組みを報告]	授業研究実践事例報告 [今年度の取り組みを報告]
	クロスセッション [福井大学関係者・教職大学院卒業生等もまじえて開催]	
所属校で実施	最終レポート作成 [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]	
5日目	校内研修活性化のためのミドルリーダーの役割 1年間の振り返り	
小計	校外5日間分（18時間）	校内（12時間）
3月	福井ラウンドテーブルウィンターセッションでの発表 [各受講生の自主参加とする。]	

この研修の中に組み込んだ視点の中で、次に示す2点は、福井大学教職大学院での学びのスタイルと取り入れた部分である。

その2点とは

①—協働実践の研修への組み込み—

課題解決に向けた校内での取り組みに研究所員が参加すること、すなわち、学校と教育研究所が協働して取り組む協働実践研究プロジェクトの推進は、教職大学院の学校拠点方式を模したものである。

②—報告・省察を通して、理論と実践を融合し、実践の意味を明確にすること—

第4回目集合研修で福井大学教職大学院スタッフや院生 [スクールリーダー] を含めたクロスセッションを実施する。(右上写真参照)。①でも示したように、教職大学院生 [スクールリーダー] と同様に、ミドル受講者も学校を拠点とした実践を行っている。この両者が実践を報告し、聞き合う過程で、自身の実践の振り返りを行い、足りない部分や価値に気づき、次の展開につなげることができる。この、報告・振り返りを通して、集合研修時に得た理論を実践と結びつけていくことになる。

教職大学院では、「理論と実践の往還」をコンセプトに据えている。本所の研修の場合、「往還」の言葉のように何度も理論と実践の間を何度も行き来することまではできないであろうが、理論を習得した後、即実践につなげることと、報告・振り返りの時間を通して、理論と実践をつなげることにはなっている。

また、学びのスタイルの取り入ればかりでなく、課題設定や理論習得の場での講師を教職大学院スタッフが務めることや、報告・振り返りの記録化等による研修成果物の保存までを含めて30時間という研修時間を確保し、将来の免許制



度改定をふまえ、大学等での単位化が可能な設計にもした。

(2) 基本研修

平成19年6月改正の教育公務員特例法に示された、

- ・その採用の日から一年間の教諭の職務の遂行に必要な事項に関する実践的な研修を実施しなければならない。(初任研：23条)
- ・個々の能力、適性等に応じて、教諭等としての資質の向上を図るために必要な事項に関する研修を実施しなければならない。(10経年：24条)

や、初任研実施要項モデル等々をふまえて、本県では初任研を25日(校外研修分)、10経年を12日間(校外研修分)実施していた。また、県独自の悉皆研修としての5経年(校外研修5日分)も含めて基本研修と位置づけ、「教員の経験に応じて実施する体系的な研修の一環をなすものとして樹立されなければならない。(教特法25条)」に対応している。

ミドル研修の大幅改訂と同じく、平成23年夏に、この基本研修の見直しにも着手した。背景・意識した点はミドル研修と同じく、「定型の支援や知識伝達型研修だけが必要なのか。」との所員の疑問と、この年に行われていた中教審「教員の資質能力向上特別部会」、「教員研修の在り方検討会」である。

私は、ミドル研修と同様に初任研・10経年の運営も担当しており、当初から一方通行になりがちな講義形式での研修に対して、受講者の満足度が低いことが気になっていた。他の専門研修(希望制)のように、自ら進んで受講する場合は別であるが、悉皆研修として集められた感がある受講者が、薄暗い部屋の中で、スクリーンに映し出された細かい文字のスライドを見ながら講義を聴くだけの1日は苦痛であろう。基本研修の法的な位置や制度の目的を明確に説明し、「貴重な税金を使っている。もっと県民の目を意識しなさい。……しっかりと研修を受けてほしい！」と厳しい指導の声をあげるものの、問題点は受講者の姿勢だけであろうか、運営担当としての改善点を考えるべきことがたくさんあるはずではないかと思っていた。

—ある日の初任研—

所員が担当する初任研の講義の事前打ち合わせの中で、一方通行の講義ではなく、途中に受講者同士で課題について討議できる場を盛り込んでほしいと依頼した。所員はその通りに①講義②隣同士での討議③講義の順で研修内容をレイアウトしてくれた。しかし当日、①から②に展開する際に、唐突に「隣と話をしてください。」との指示。受講者は問いを把握できず混乱し話が深まらない。とりあえず①の講義内容を受講者同士で振り返る等の時間として話し合いを進める。次に③に入るとき、②の内容を共有することもなく(問いも定かでないので共有もできないが・・・)、全く別内容の③に展開。受講者には「②の時間は何？」との疑問が残った。

終了後、講師は一方通行の講義ではなく、話し合いの時間を持てたことに十分満足している様子であった。この満足感とともに、受講者のアンケート結果を見せてほしいとの声をうける。当時、どう対応すべきか思い悩んだことを思い出す。

今回の基本研修改善の大きなポイントは次の2つである。

＝1点目：授業実践研究を中心に据える＝

“職務の遂行に必要な実践的な研修”、“資質の向上を図るために必要な研修”、“体系的な研修”という教特法に示されたキーワードも意識しつつ、教員が一番大切にすべき授業実践に関することを基本研修の中心に据えることにした。

このため、初任研では、“授業実践”の中から初任者それぞれがテーマを設定し、実践・振り返りを繰り返しながらまとめていく「実践研究レポート」を拡充した。実践研究レポート自体は、従来からの研修項目にあったが、これを“授業実践”に焦点化し、内容を深めるようにも工夫した。そのため、もともと設定されていた学習指導分野の研修に加え、「授業の組み立て方」等を新たに設定し、初任者同士での中間報告会などの学び合いも充実させた。(右図参照)

5経年では、前年度までの通所型研修を一新し、「教育実践研究報告書」作成を研修の中心に位置づけた。これは、自身の教員生活の振り返りと現在の状況から、日々の授業実践の中でテーマを設定し、

- ・実践研究テーマの設定
- ・研究レポート協議(夏)
- ・研究レポート協議(秋)
- ・研究レポート報告(冬)
- ・学習指導上の問題点
- ・キャリア教育の視点からの学習指導
- ・授業の組み立て方
- ・授業研究

H24 初任研で実施した授業に関連する研修講座

年間を通して実践・省察をするもので、初任研の「実践研究レポート」の発展型との位置づけになる。なお、10 経年にも、授業実践を中心にした「10 年間の振り返り」や年間を通した授業実践レポートを設定した。

この改善は、従来から課題にあげられていた「校内研修と校外研修の乖離」を防ぐことにもつながり、研修全体に一体感を生み出した。

ただし、多忙な日々を過ごす受講者の現状を考えると、授業実践に関する研修の増加分を、そのまま全体の校外研修日数増につなげることはできない。初任研実施要項モデルに示された目的「実践的指導力と使命感を養うとともに幅広い知見を得させる。」中の“幅広い知見を得させる”の部分のいかに効率的・有効的に実施するかが課題となってくる。今回この解決策として、ケーススタディの手法を有効活用することで対応した。従来の研修では 90 分～120 分にわたり、知識伝達型研修として実施していたいくつかの項目を、学校でのいくつかのケースに落とし込み、グループでケースへの対応を討議する中で、資料の読み込み等もできるように設計した。

教職大学院では、毎回のカンファレンスで語りと傾聴を繰り返し、他者と自己の実践を重ねながら価値を捉え直している。また、この過程を長期実践報告に記述していくことで、書き言葉に変換するときの振り返りと、書きためた複数の記録自体を振り返る機会が設定されている。本所の基本研修においても、実践・振り返りを繰り返しながらまとめていく「実践研究レポート」の拡充や、5 経年の「教育実践研究報告書」作成は、書き言葉に変換するときの振り返りと、書きためた複数の記録自体を振り返る機会ということになる。

＝ 2 点目：クロスセッションの設定＝

授業実践レポートや報告書を年度末に持ち寄り、初任者・5 年経験者・10 年経験者という世代、校種、教科もバラバラにした 4～5 名程度の小グループで実践について語り合う場をクロスセッションと呼ぶ。報告者は、語ることで自身の実践の振り返りとなる。聴き手は様々な実践を共感的に聞く過程が傾聴の練習の場であり、自分の実践に捉え直して振り返ることもできる。また、自分の校種、教科、世代では体験できない様々なケースに触れ、その対応策をチームで話し合えるケーススタディの場としても機能すると考えての設定である。初任者の「実践研究レポート」や、5 経年の「教育実践研究報告書」報告の場として、1 年間を通して行った基本研修のフィナーレとして 2 月に計画した。

本県の場合、初任者と 10 経年がそれぞれ 150 名、5 経年が 100 名程度なので、合計 400 名の対象者がいる。これらのメンバーを一堂に集め、小グループを編成すると、90～100 グループになる。しかし、本所には 150 名以上を収容できる研修室はなく、実施日を 3 日間設定し、事前に希望日を調査して毎回 30 グループ程編成するようにして対処した。会場のキャパシティ問題から生まれた 3 日間選択設定は、想定外の利点が生じた。受講者にとっては、都合の良い日を選択できる配慮と捉えられ、初任者にも 5 経年・10 経年にも該当者が存在し、一度に複数名出張すると自習対応に無理が発生する学校からも好意的に受け取られた。出張旅費の削減の観点から評価していた学校もあるといった具合である。



レポート作成等に関しては、前述の研修内容の改善で対応可能である（そのように設計しているつもりである）。ただ、最大の課題点はクロスセッションの各グループに参加する所員のファシリテーションにあると考えた。これまで、初任研等でグループ協議を設定し、各グループに所員が助言者として参加する機会があった。所員から効果的なアドバイスをいただけたと笑顔で帰宅する参加者もいれば、顔を曇らせて帰る姿もある。アンケート結果を分析してみても運営サイドが反省すべき部分があった。

そこで、所員のファシリテーション力向上と、語りと傾聴を繰り返し、他者と自己の実践を重ねながら価値を捉え直すことの実験の場として、平成 24 年度は所内協働研究会の時間を活用した。所員自らがクロスセッションを体験し、意義を感じた上でファシリテートしてもらおう算段である。嶺南教育事務所や特別支援教育センターにも協力を仰ぎ、2 月までには所員のファシリテーション力は格段に向上したと考えている。（数値化したわけではなく、あくまでも主観であるが・・・）

そこで、所員のファシリテーション力向上と、語りと傾聴を繰り返し、他者と自己の実践を重ねながら価値を捉え直すことの実験の場として、平成 24 年度は所内協働研究会の時間を活用した。所員自らがクロスセッションを体験し、意義を感じた上でファシリテートしてもらおう算段である。嶺南教育事務所や特別支援教育センターにも協力を仰ぎ、2 月までには所員のファシリテーション力は格段に向上したと考えている。（数値化したわけではなく、あくまでも主観であるが・・・）

このクロスセッションは、福井大学教員免許更新制講習や、教職大学院合同カンファレンス、ラウンドテーブル等でも用いられている。この手法により、世代を越えたグループ編成によって、初任者は少し年上の先輩からアドバイスを得られ、5経年は初任者の見本になるようにとレポート作成に気合いが入り、10経年はグループ協議を引っ張っていきこの意気込みを見せる。校種を解いた語り合いで、18年教育を推進していくうえで大切な他校種の視点を学ぶ。異校種の方々に話すため、わかりやすく報告しようとする過程であらためて暗黙知の存在を知る。若手の話を生懸命聴こうとする姿は、傾聴の実践練習に、言葉を選んでアドバイスする姿は校内OJTに、初任者の一生懸命さは10経年を初心に戻す良いきっかけになった。

3 基本研修のさらなる改善

[2 研修講座の改善]の項で示した内容は24年度から本格的に実施した。ミドル研修は、24・25年度ともにほぼ同じ内容で進行したが、基本研修は24年度の実践を進めるのと平行して、さらなる改善案を協議した。

主な改善点は次の2点である。

- ①初任者研修の複数年化
- ②クロスセッションの拡充

初任研の複数年化は、前年の協議の際にも話題にし、2年化案も作成した。ただ、このときの複数年化推進の理由としては「初任者の多忙化防止」にしか意識が向いていなかった。そのため、協議の中で、初任者は授業時数や校務分掌の面で優遇されているのに多忙化を理由に複数年化に進むのは難しいのではないかとの声も生まれ見送られた経緯がある。

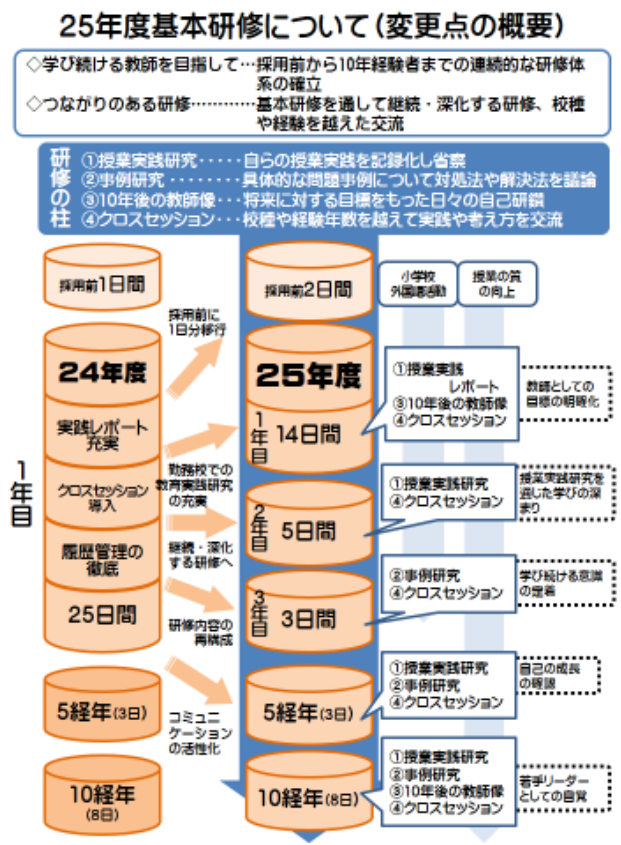
今回は、

◇授業実践研究を中心に据えた研修をさらに連続的な研修体系の中に組み込み、学び続ける教員の確立を目指す。
 ◇校種や経験を越えた交流を進め、福井型18年教育の推進と大量退職時代での校内OJT活性化につなげる。

という目的をたてた上で議論を深めていった。

目的達成のためには、初任研を複数年化(3年間)させ、3年間を通して授業実践の記録と振り返りができる場を設定することと、クロスセッションの拡充により校種や経験を越えた交流と、他者からの新しい刺激を得られる場が必要ではないかとの考えにまとまっていく。そこで、初任研として年間25日の校外研修を実施していた内容を、1年目14日、2年目5日、3年目3日および採用直前に2日間(参加は強制しない)に分類・精選した。また必然的に増加する授業実践に関する研修時間やクロスセッション時間の確保は、前年同様に講義型研修をグループ協議型に変更すること等で効率を高めて対応した。

校種や経験を越えた交流として有効と考えているクロスセッションを3回設定する。ただし、同じことを何度も繰り返すだけでは意味がないとして、テーマに変化を持たせた。



時期	対象者	テーマ	備考
8月	初任者＋10 経年	10 年後の教師像	10 経年が進行役
11月	初任者＋3 年目＋10 経年	事例研究(初任者は授業研究)	所員が進行役
2月	2 年目＋5 経年＋10 経年	授業実践研究	10 経年が進行、所員が助言者

運営方法により参加者のさらなる意欲向上もねらった。具体的なターゲットは10 経年である。校内で若手をリードする立場である10 経年のリーダーシップ発揮への意識付けとなるように工夫を考えた。8月のテーマ「10 年後の教師像」は初任者向けのテーマであり、10 経年には「10 年を振り返って」と題したレポートを持参してもらう。夢を語る初任者と、現実を振り返る10 経年の組み合わせである。自分の過去を語り、夢を語る初任者の声を傾聴し、正面から初任者に向かってもらおうと受講者だけのグループ編成にした。一方11月は、それぞれが授業実践や生徒指導、学級経営等で苦勞した事例を語り合う時間であり、高難度なケーススタディの時間となる。そこで所員が進行役兼助言者として参加することにした。このときに、10 経年には次回(2月)の進行役に関する連絡もしておき、所員の進行方法等を観察させるという課題も与えておく。最後に2月の年間を通した授業実践について語り合う時間では、所員の進行方法等を間近に体験したうえで10 経年が進行役を務めるといった設計にしておいた。

4 25 年度の実践と課題

[2 研修講座の改善] で示したミドル研修、[3 基本研修のさらなる改善] で示した基本研修を25 年度に実施した。この章では、25 年度の取り組みと生じた課題等について報告する。

(1) ミドル研修

a. 研修内容と受講者の声のまとめ

集合研修1 日目 [6 月4 日(火)13:30~16:30]

開講式・挨拶 県教育庁企画幹 小和田 和義
 教育研究所長 中島 嘉文
 講義「これからの学校経営を担うミドルリーダーの役割」
 福井大学教職大学院非常勤講師 渡辺 本爾



《感想》

- ・自分を見つめ直す上で大変参考になった。
- ・自分がいかにマンネリ化しているかがわかった。主任として新しい境地を開きたい。
- ・「実践者であること」「覚悟」という言葉に背筋が伸びる思いがしました。学校の中で自分ができることを探して、課題設定をしていきたい。

集合研修2 日目 [6 月26 日(水)9:30~16:00]

講義「学校組織マネジメントとミドルリーダーの在り方」
 福井大学教職大学院教授 松田 通彦
 講義「授業研究の理論と事例」
 福井大学教職大学院准教授 木村 優



《感想》

- ・今の教員に「工夫」が必要であること、中教審や教育再生実行会議の内容にも目を通すことの重要性を認識できた。
- ・今抱えている問題について考える時間を持つことができた。
- ・授業を見るときの視点について、目を開かれた思いがした。
- ・授業参観の新しい方法を学ぶ事ができた。

集合研修3日目〔8月2日(金)13:30～16:30 など3日間の中から1日選択〕

講義・演習「学校を取り巻く環境分析と解決策」「授業研究の進め方」 本所所員

《感想》

- ・非常に実効性の高い手法を学んだ。学校経営案や計画を建てる際に活用していきたい。
- ・久しぶりに考えながら自分の考えをまとめる作業に集中できた。充実感ある研修であった。
- ・研修日、研修項目を柔軟に選択できるのはありがたかった。

集合研修4日目〔12月26日(木)13:30～16:30〕

グループ協議「実践の事例報告」

福井大学教職大学院スタッフおよび福井大学教職大学院スクールリーダーコース(M1)とのクロスセッション

《感想》

- ・大変勉強になったとともに刺激が大きかった。頑張ろうという意欲が湧く1日であった。
- ・他校種の新しい世界を知る事ができ、視野が広がったような気がする。
- ・漠然としていた自分の実践も、さまざまなアドバイスをいただき考えがまとまってきた。
- ・いろいろな視点を教えていただきとても良かった。



集合研修5日目〔1月17日(金)13:30～16:30〕

実践報告「県外先進校の取り組み」 坂井市丸岡中学校教諭 北原 成之 (佐賀県派遣教員)

グループ協議「1年間の振り返りと次年度の課題設定」

修了証書授与

《感想》

- ・他校の様子が把握できるという観点からも大変有意義な研修であった。
- ・さまざまな課題に取り組んでいても、共通する困難さや解決法があることに気付いた。
- ・ICT教育の現実を知り、自分自身も前進しなければならないと強く認識した。
- ・今日の最終セッションを通して、自己の課題の改善点を見つけることができた。
- ・日頃から高い意識を持って勤務している先生方が多いことを認識できた。
- ・実践の共有が大変勉強になった。これからの自分の実践のバリエーションが増えたように感じる。
- ・今年度の取り組みを、次年度も継続して実践していきたい。
- ・ICT先進地の話が大変勉強になった。もう少し時間をとって報告をお聞きしたかった。

学校現場での協働実践〔その都度実施〕

全受講者31名全員からのべ43回の要請を受け、学校での実践に参加した。最大でも1人3回にしか過ぎず、教職大学院の学校拠点方式を取り入れ、「理論と実践の・・・」というには若干寂しい内容ではあるものの、この協働実践により、学校の教育力向上・改善に何らかの形で寄与できたイメージはある。少なくとも、受講者個々の知識・技能の習得だけではない研修になった。

協働実践に対応する所員は、24年度は教職大学院卒業生の3名を中心にしていたが、25年度には主担当する所員とともに、課の枠を越えて要請のあった内容にふさわしい所員を派遣できるように心がけた。次に、今年度の受講者がまと

めた実践記録の内容から、この学校現場での協働実践に関係する声を記す。

県立A氏：7月9日に県教育研究所に要請研修を依頼し、校内研修を実施した。当初は「全学年が単位制となって」という仮題を設定し、様々な課題に網羅的に取り組むつもりであった。しかし、先生からの助言や、自身が進路指導主事という立場から、「定時制におけるキャリア教育」という課題を設定した。

義務B氏：「授業研究のあり方」について話し合い、次のようなアドバイスをいただいた。

- ・生徒のつまずきに気付き、つまずきについて考える授業参観、研究会にする。
- ・生徒の発言を取り上げ、生徒について話し合う研究会にしていく。
- ・研究会は小グループで行い、グループ全員の先生に発言してもらう機会を与えられるようにする。

要請研修会に参加した先生方のアンケート結果は次のようであった。

1. 授業研究のあり方等について話し合ったことは、よく分かりましたか。	
①とてもよく分かった 5人	②よく分かった 1人
③あまりよく分からなかった 0人	④分からなかった 0人
2. 授業研究のあり方等について話し合ったことは、今後授業研究を進めるうえで役に立つと思いましたが。	
①とても役に立つ 5人	②役に立つ 1人
③あまり役に立たない 0人	④役に立たない 0人
3. 授業研究のあり方等の話し合いに対するご意見・ご感想をお聞かせください。	
<ul style="list-style-type: none"> ・研究授業の後の研究協議をする時に、「生徒がどのような学びをしていたか。」という視点で協議をする とよいということをお聞きし、研究授業では、生徒のことをよく観察しないといけないと感じました。 研究授業は、教師ではなく、前から生徒を見るべきということをおっしゃる先生がおられました、それを思い出しました。 ・5、6人の小グループを複数作って協議したあと、どのようにまとめるというか、広めていったらよいかと考 えた。書面にして印刷して、回したあと、指導助言をいただく形がいいのだろうか。一人一人が たくさん意見を言い、学ぶ場とするということは、とても大切だと思う。 	

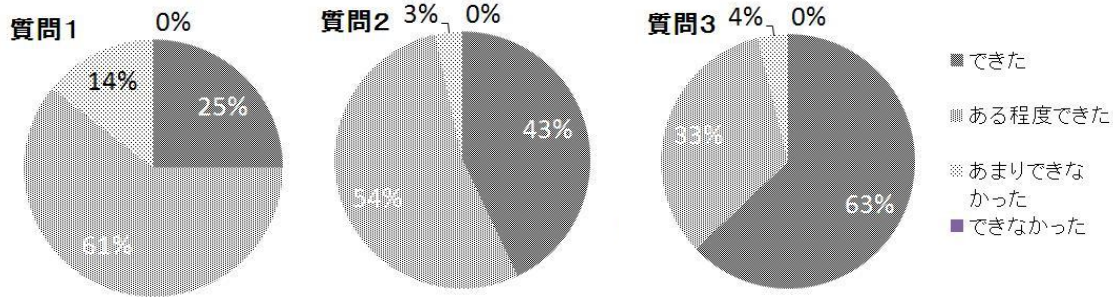
県立C氏：シート3の見直し案の提案と検討の様子を見ていただき、指導を受けた。指導、助言の中で、指摘を受けたこと、考えたことは以下のとおりである。

指摘された内容	指摘を受けて考えたこと
○部会の中では、一部の人の意見しか聞こえてこないように感じる。	どうしても教職経験の長い教員の発言が多くなるが、仕方ないと考えた。人の意見を聞くことで、自分の考えを整理することができると考え、部会では多くの意見を出してもらうようにする。
○アンケートでの少数の意見をどう汲み取るのか。	少数の意見も見直しメンバー会で検討し、その内容を部会で伝える。
○丁寧に進めているのに最後の決め方が乱暴だと感じた。	できるだけ多数の意見を聞くようにする。そして話し合いの中で多数が納得できる“着地点”を探すようにする。
○今年度の見直しの経緯を次年度にどう伝えていくのか。	「書き方マニュアル」を作成し、その中に今年度、話し合われた内容を盛り込む。
○どの箇所をどのような理由で見直し、変更したかを、まとめることよい。	「書き方マニュアル」に、作成のときの配慮事項として今年度、話し合い、確認された内容を盛り込むようにする。また、本レポートにてまとめて、本校の研究紀要「実践のあゆみ」に掲載する。

b. 課題

受講者に対して、12月26日集合研修4日目（「実践の事例報告」クロスセッション）時に、活用に関するアンケートを実施した。質問項目は次の4つで、質問1～3は【できた・ある程度できた・あまりできなかった・できなかった】の4択および自由記述、質問4は自由記述のみである。

質問1 御校において研修テーマの取り組みを推進することができましたか。
 質問2 集合研修は取り組みに役立ちましたか。
 質問3 要請研修は取り組みに役立ちましたか。
 質問4 御自身のミドルリーダーとしての資質能力の向上に関してどう思うか。



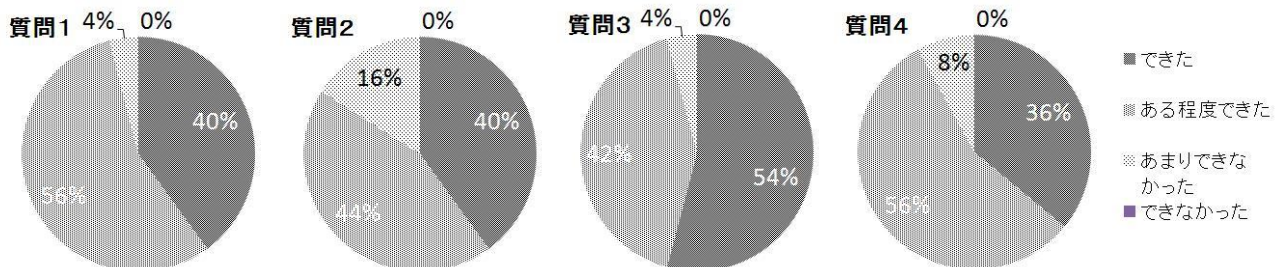
[自由記

述欄]

- 全職員を巻き込むことができた。協働することの大切さがわかった。職員の意識を高めることができた。
- よい結論が得られなかった。(質問1：回答が「あまりできなかった」)
- 勉強になった。ミドルリーダーとしての役割・すべきことがわかった。自分を振り返ることができた。
- SWOT 分析、授業研究での授業の見方、新しい発想などを得た。
- グループ協議で、他校の生徒視点での実践を聞くことができた。クロスセッションは刺激になります。
- 課題・手順が明確になる。取り組みを整理できた。気づかない視点・具体的方法・行動の指針が示された。
- 和やかな雰囲気を作っていた。グループ協議に参加して助けていただいた。
- こちらがまだ要請する段階でなかった。時期も含めて要請をノルマにするのはいかがなものか。
- 今までの取り組みが間違っていないことを再認識した。「若い先生に伝えなくては」と思った。
- 向上したかどうかわからない。今後のさらなる努力の必要性を感じた。まだまだこれからである。
- ミドルリーダーとしての役割をしっかりと理解でき、日々意識するようになった。

同様に、管理職に対して、11月にアンケートを実施した。質問項目は次の4つですべて【できた・ある程度できた・あまりできなかった・できなかった】の4択と自由記述である。

質問1 受講者の取り組みは、御校の学校力向上に結びついていますか。
 質問2 受講者は、研修を生かして学校全体の授業力向上や教員の資質向上を推進できましたか。
 質問3 御校の要請に応じて本所が実施した訪問研修は効果的だったでしょうか。
 質問4 この研修は、授業改善指導の強化等、学校経営に協力することができたでしょうか。



[自由記述欄]

- 若手教員で授業力強化チームを編成しているが、授業改善への意識が非常に高まったようである。そのことに伴い、学校全体の進学指導に対する考え方が一層充実し、共通理解が深まってきている。
- 受講者が他の教員に声をかけ自主的な校内研修会を開催し、職員全体で SWOT 分析について学ぶことができ

た。この分析を通じた検討の中で、教職員間の共通理解が図られ具体的取組の方向性を見いだすことができたと思う。

- 課題解決に向けて、進路指導部内で部員と協力して検討を始め、取り組むべき具体的な事柄を2つに絞って、改善に取りかかっている。
- 定期的で開催している生徒理解協議会等で研修受講者が中心になって意見交換をする中で、生徒理解のスキル、生徒指導のあり方など指導力の向上に役立つ研修の場とすることができた。受講者の研究に対する熱意が他の教職員に伝わり、職場全体での取り組みにいい影響を与えている。教職員全体の資質向上に役立っていると思う。
- 受講者の研究のあり方を検討し、研究所員から適切な指導・助言を得て、研究のあり方・方法などを吟味するいい機会になったと思う。
- 指導主事がリラックスした雰囲気の中、丁寧な指導をしてくれたので、若手にとって印象深い効果的な研修であった。特に新採用教員にとっては指導主事が恩師でもあり、非常に勇気づけられた。
- 受講者の提言に基づき各教科の指導の中でキャリア教育の視点を取り入れた授業展開を実践するなど、教職員全体の授業改善に役立ったと思う。
- 昨年度、今年度と2年続けて受講者をお願いしている。それぞれが課題意識を持って勤務しており、学校運営全体から課題をとらえ、それを解決するための具体的な行動を起こしている。

アンケートの結果からは、受講者アンケート問1「御校において研修テーマの取り組みを推進することができましたか。」に対する「あまりできなかった。」の回答が14%存在すること、問4自由記述の「向上したかどうかわからない。今後のさらなる努力の必要性を感じた。」との回答等から、研修を通しての組織マネジメント力の向上が不十分との自覚を持つ受講者の存在がわかる。このことは、管理職アンケート問2「受講者は、研修を生かして学校全体の授業力向上や教員の資質向上を推進できたか。」で「あまりできなかった。」の回答が16%存在することとほぼ一致する。学校の実態を見据えた上での効果的な支援のあり方を再検討する必要がある。

また、管理職との連携体制についても問題点がある。校長が課題としていることは多岐にわたるが、協力できたことはそのごく一部にしか過ぎず、今回の受講者の実践に対しても「研修前からできていた」「既定路線のまともに近い」と新たに向上させたものではないとの指摘もある。25年度には管理職との面談も実施（課長が各学校を訪問）し、受講者が考える課題設定と管理職の思いとのすり合わせを行った。このことで、学校での協働実践をスムーズに進行させたと考えてはいるが、今後はよりコミュニケーションを密にとりながら管理職の目指す学校像の確立に沿うよう協力体制を強固にする必要がある。

本格的な訪問研修は、集合研修3日目（8月）終了後から始まる。しかし、この段階で課題解決のための計画立案や他の教員との関わり方についての支援を行うのは遅いと感じている。管理職の目指す学校像の確立に沿うよう協働研究を進めていくためには年間を通して、複数回の訪問研修を行うべきである。

しかし、一方では学校での実践に必ず所員を参加させる（要請研修として）ことをノルマに課すことに関する疑問視する受講者も見られる。この疑問視に対して2つのことを考えた。1つは、ミドル研修の趣旨不徹底であり、もう1つは学校現場で協働実践する所員の力量不十分への不満である。前者に関しては、自主的に参加希望した受講者よりも、管理職からの参加打診による受講者が多く、講座案内・リーフレット等を目にする機会が少なかったことによる意見だと推察する。集合研修1日目・2日目にガイダンスを十分に実施したつもりでいたのだが、こちらが「伝えたこと」と受講者が「理解したこと」との乖離が招いた結果とも読み取れる。次年度以降は広報やガイダンスの工夫をしていくことで対応可能である。

後者に関しては、23年度のみドル研修企画当初から危惧していた部分である。企画段階では、軌道に乗るまでは教職大学院卒業生等3名で対応していく旨の確認をとり24年度の活動に入った。しかし、実際に活動を始めてみると、対応する3名の所員そのものの力量不足が露呈すると同時に、学校の実情よりも本所の研究や研修業務経験の共有等の観点を優先したために、受講者の誤解を招き批判につながった部分もある。そこで25年度は、主担当の力量不足を他

の専門家にフォローしてもらう目的で、主担当とともに課の枠を越えて要請のあった内容にふさわしい所員を派遣できるように心がけた。しかし、研究及び研修業務経験の共有のための訪問者が不要なわけではない。この視点で参加する所員であっても、受け手がどのような思いで所員を迎えているのかを肝に銘じて参加することは最低限の義務となる。ミドル研修の受講者の訪問研修に対する視線は他の訪問研修よりも厳しい。スーパーバイザーとしての役割を期待されているところもある。今後この研修が発展していくためには、決して忘れてはいけないポイントであり、少なくとも、訪問前に「業務の経験を共有するためにプラス1名訪問します。」等の連絡をする配慮を続けていかなければならない。

このようにミドル研修改善の成否は、他の研修以上に運営担当所員のコーディネート力に左右される。また、そのコーディネーターも、様々な課題に対応できる所員の存在、所員全体の力量向上があつて初めて成り立つものである。学校現場での課題解決のための訪問研修をできるだけ早く実施するべきではあるが、そのための根本的な解決策は1にも2にも所員の力量向上にある。

c. 所員の力量向上を目指して

本所の場合、所員の力量向上の場として所内協働研究会という組織が存在する。教職大学院に在籍する所員がコーディネーター役として、その時々で全所で考えるべき課題を討議するとともに、様々な研修手法を身につける場にもなっている。3代目院生となる私も21年度からコアメンバーとして参加し、23・24年度にはコーディネーター役となった。23年度は前述のミドル研修や基本研修の改善に関する議論、24年度には「所員のファシリテーション力向上と、語りと傾聴を繰り返し、他者と自己の実践を重ねながら価値を捉え直すことの実体験の場」として活動した。

25年度になり、私はこの協働研究会のコアメンバーから離れた。ねらいは、それまで4年間もコアメンバーとして参加していたことで芽生えてしまった所有者意識からの脱却、4代目院生が新しい風を持ち込める環境整備である。

4月中旬、今年の方角性も、「所員のファシリテーション力向上と、語りと傾聴を繰り返し、他者と自己の実践を重ねながら価値を捉え直すことの実体験の場」となったことを知る。その結果、基本研修クロスセッションに向けた取り組み（所員のファシリテーション力の向上）は、本年の協働研究会が100%担ってくれることがわかった。基本研修のことを心配する必要がなくなれば、あと問題なのは、ミドル研修を発展させるための、自分を含めた所員の力量向上である。このとき、所内協働研究会のコンセプトが昨年と同様であることを受け、妙に「進化を前提とした設計」「内部と外部それぞれの視点」「親近感と刺激の組み合わせ」といったワードが思い浮かぶ。ただし、所内協働研究会に並行して、ミドル研修の発展のためにできることという視点で「所員が進化し、外部の視点を取り込み、刺激を与えられる方策は無いものか……」と考え始めてしまった。

出した答えが、他県教育センターとの合同研修会（互いの実践を報告し合うクロスセッション）である。22年度、200名弱の参加者を集め開かれた全教連共同研究第20回全国研究集会（福井大会）では、研究協議に全所員が参加しファシリテーターを務めた。この大会に向けた所員のファシリテーションの力量向上、終了後の満足感、その後次年度講座計画を立てる場での視野の広い議論等は、まさに強い刺激を与えられ、外部の視点を心得て所員が進化した姿であろう。もう一度、「あの姿を取り戻したい」との思いもあつて企画を考えた。幸い予算は、「教員の資質能力向上に係る先導的取組支援事業」を活用して福井大教職大学院の全面協力を得られる。趣旨を理解してくれる相手さえ見つければ、非常に有意義な研修になり所員の力量につながると考えた。

真っ先に思い浮かんだ相手が愛知県・岐阜県であった。愛知県の場合、前年に全教連共同研究第20回全国研究集会（愛知大会）を終えたばかりで、全職員のファシリテーション力が高い、所内体制が、研究・研修の2部体制になっており、本所が目指すべき県の施策等を反映したプロジェクト研究が進められている等に加え、福井大会を実施したときにもお世話になった所員が、現在は研究課長として残っていることがあり連絡調整しやすいと判断した。

また、岐阜県の場合、建物が岐阜県庁に隣接していることや、地方教育事務所も同居するという特徴がある。教育委員会事務局と教員研修センターの距離が近いとどのような利点・問題点があるのか、市町教委との連携をどのように進めていくのか等、本所の移転問題も意識して理解しておきたい情報であった。



参加した所員からは、「これだけじっくり

と他県の様子を聴く機会は無かったの
で、大変勉強になった。」

「それぞれバックボーンは違うので、すべてを取り入れることはできないが、今まで気付かなかった新たな視点を得られた。」

「当研究所とはまったく異なった発想からのシステムや業務構築の仕方に大きな衝撃を感じました。既存の体制がすべてではなく、もっと柔軟に発想の視点をもち、そこから現在の業務内容を再考することも必要なのだということを考えさせられる、とても意義深い機会でした。」

「愛知の場合は学力調査の目的の重点を、小中・中高のスムーズな接続に置いているという感じがした。高等学校の先生に、中学校で学習した力がどれだけついているかを知ってもらうための高校新生テストを実施しているとのこと。本県と視点が違うことがわかった。」

等の感想があった。

また、本所の研究と研修の2本柱による組織改編や、県の施策と連動したプロジェクト研究推進、通信研修の拡充、ICT活用の点からも愛知県は本県の前を進んでいることを知り刺激になった。一方、ミドル研修のように学校での協働研究が組み込まれている研修の存在や、基本研修クロスセッションのような取り組み、校内研修活性化につながる「初任→2年目→3年目→5経年→10経年→ミドル→管理職」の体系的な校外研修の構築等については、あらためて価値を感じる機会にもなった。

（2）基本研修

25日間あった初任研が、3年間の若手教員研修となる1年目、初任者は14日間の校外研修と前年に比べ4割以上の削減になる。日数が減った中での授業実践研究の充実ということで、多少の困難さを予想していたが、取り立てて問題は生じなかった。5経年は前年同様順調に推移している。気を遣う点といえば、10経年に3回のクロスセッションが組まれており、それぞれの特色をいかに示すかということにあった。しかし、[3 基本研修のさらなる改善]の項で示したように、テーマを明確に分けたこと、10経年の役割も3回とも異なることなどから順調に実施することができた。特に1回目の「10年後の教師像」が好評で、「初々しかった頃を思い出す。」「若手があんなにがんばっているのだから、

1 目的	他県教育センターとの合同学習会を通して、研修に直接かかわる所員の指導力向上を図る。		
2 日時	平成26年1月21日(火) 11時～16時		
3 場所	愛知県総合教育センター本館第1会議室 実験実習棟1階第11講義室		
4 日程	8:00	福井発 (貸し切りバス利用)	
	11:00	愛知県総合教育センター着、第1会議室へ移動	
	11:10～11:45	開講式	
	11:45～13:00	昼食・懇談	
	13:00～15:00	グループ討議(実践報告、質疑応答)	
	15:00～16:00	教育センターの見学	
	16:00	愛知県総合教育センター発	

5 実施方法

(1) 班ごとに設定されたテーマ(案)に沿って、研究協議を行う。

ア テーマ毎に小グループに分かれ、互いのテーマに沿った実践を報告
イ 質疑応答を経て、互いの課題を明確化していく。

	テーマ(案)の内容	福井	愛知	備考
テーマ1	授業改善事例案などに関する情報交換(授業研究会の取り組みなどを含む)	富澤 磯野 井上 中村	米津 小崎 山口 齋藤	2班作成
テーマ2	ICTを活用した授業の活性化に関する情報交換(昨年度からの進捗状況、問題点、新たな取り組み、共同研究の可能性)	齋藤 磯野 中田	古閑 田中 金澤	1班作成
テーマ3	通級学級支援の在り方(各県が抱える問題点、現在の取り組み、効果的な支援策の検討)	中荒江 坪田	溝口 矢野	1班作成
テーマ4	管理職・主任のマネジメント力養成に関する研修講座の在り方(ミドルリーダー対象研修の成果と課題)	三上 金森	河合 大塚 杉浦	1班作成

自分もしっかりしなければ・・・」等の声が数多く聞かれた。クロスセッション導入前の10経年では、やらされ感を前面に出した受講風景、やや熱意に欠ける態度等々の問題点が見られたが、今は後輩の前で無様な姿は見せられないと思いかからか、受付時点から姿勢が違うように見える。

研修後の受講者アンケートによる満足度および自由記述は次の通りである。

	対象者	満足	やや満足	やや不満	不満
平成25年 8月実施	初任者	82	18	0	0
	10経年	64	34	2	0
平成25年 11月実施	初任者	76	24	0	0
	10経年	62	38	0	0
平成26年 2月実施	5経年	69	29	1	0
	10経年	70	30	0	0

11月は初任・3年目・10経年、2月は2年目・5経年・10経年のクロスセッションであるが、25年度から初任研を3年間の若手教員研修に変更したため、本年は2年目・3年目研修該当者はない。

[自由記述]

8月

初任者

- ・学級経営の方法や、教師としての立ち居振る舞いなど自分の考えとは違う視点からアドバイスを頂き、2学期に向けて貴重な勉強になった。
- ・10年後の姿をイメージさせて頂き、やる気になった。10年経っても目を輝かせて仕事に取り組みたい。
- ・普段聞けないこと、不安な思いを受けとめていただき、すごく気持ちが楽になり勉強になった。

10経年

- ・初任者に恥ずかしくない自分でいられるように自己研鑽に励みたい。
- ・初任者の時にこういう機会があれば、もっと見通しを持って頑張ることができたように思う。
- ・職場にも若手教員が多いので、コミュニケーションの取り方の参考になった。
- ・課題をみんなで解決していこうという雰囲気を経験できた。この雰囲気を学校の中に作りたい。

11月

初任者

- ・10経年の先生のお話をお聞きして、教育に対する考え方のレベルが全く違っていたので、自分はこれからはもっと先を見据えてやっていかなければならないと意欲がわいてきた。
- ・今、担当している児童が中学校や高校に進学することを考えると、今の段階で学習態度や生活環境を整えることが大切だと思った。
- ・自分は今「若い」ということを武器にしているが、10経年の先生の話聞いて、今後10年間で自分ほどのようなものを武器にすればいいのかなど具体的な目標を持つことができた。

10経年

- ・学校には自分より若手の教員がいるので、初任者のレポートで課題・悩みとして挙げた事例を持っているかも知れないという意識で相談にのっていきたい。
- ・世代や校種の違う実践を聞くことができ、とても興味ある内容だった。特に、特別支援学校や学級の状況や苦労が手に取るように分かり、今後の教育活動の糧とすることができた。
- ・話し手の意図は何かを考えながら傾聴することは、大切だと思う。一人ひとりの子どもの心の奥にある本音に耳を傾けながら、子どもの思いに寄り添う教員でありたいと思う。

2月

5経年

- ・異動で異校種に赴任することになったときの心の準備がある程度できた。

- ・指導例、実践例で新しい手法を学んだので、これからの学級経営に取り入れていきたい。

10 経年

- ・3回のクロスセッションを通して、自分自身が成長できた気がする。いろいろな具体的な実践例や校種が変わると視点が違うことなど学ぶべきことが多かった。
- ・経験してきた中で、共通点・共感すべき点が多くあり会話が弾んだ。皆の感じる課題や問題点が自分自身とも似ていることを知りホッとする気持ちも生まれた。
- ・ファシリテーターとして意見をまとめたり、関連性を見つけて質問をしていくなどの良い体験をすることができた。

クロスセッションの成否には、グループ編成も大きなウェイトを占める。世代、校種、教科、地域とできる限りすべての項目がばらばらになる編成にすることが望ましいと考えている。少し気を緩めると、対応したのは世代と校種だけというグループが生まれる場面があったのは反省すべき材料である。また、グループをリードする10経年の力量を見極めるのも重要な鍵となる。クロスセッション前の5月・6月集合研修時に、受講者の個性、たとえば灰汁の強い方や消極的な方等の把握に努めるべきであろう。参加者全員の顔と名前が一致するくらいでなければ、誰もが満足する編成ができないように思う。

受講者アンケートに「私の校種は他と異なることが多いのだから、同じ校種だけでグループを作ってほしかった。」というものがあつた。受講者にこの言葉を記させた時点で、運営担当としての力量不足であると自覚している。この発言が出る段階で、全くクロスセッションの意義を理解させていないといわざるを得ない。各回のクロスセッションには、その回の目的や意義を説明する時間が10分程度しか確保できないが、その時間でいかに趣旨を把握させるかが重要である。シナリオを片手に、棒読みをすることで伝わるわけではない。正しい例えとはいえないが、ハインリッヒの法則をもじって、「1人のクロスセッションに対する大きな誤解は、29名に簡単な誤解を持たせ、300人が何らかの違和感を感じている。」くらいに表現して、気を引き締めて次年度以降の運営に役立ててかなければならない。猛省すべき点である。

5 おわりに

「チームで先端授業開発 県研究所機能強化提言 日本の教育リードへ」の見出しが2月19日付の地元新聞にあつた。教育研究所の機能強化を考える有識者の検討委員会により、日本の教育研究をリードするような機能強化、ICT活用や教育制度の改革に合わせた変革の必要性が示されたのである。この検討委員会の提言を受け、所内では通信研修・訪問研修が拡充され、集合研修は実践型に移行するとともに半減の方向で調整が進む。所員にしてみれば想定を越える大きな変革が年度末にやってきた。

しかし、その大変革の中において基本研修やミドル研修に関しては、提言をふまえて通信研修の取り入れ等はあるが、ほぼ前年度の内容を踏襲することになった。これは、両研修が、今回の提言を先取りして23・24年度に大きく改善済みであったからと考えるのは甘すぎる見方であろうか。他県での協議会等で、本所の基本研修・ミドル研修の取り組みを報告すると、大抵の場合、感嘆の声がかえってくるのだが・・・。

私は、4月定例の人事異動により、知事部局への転出となった。青少年育成関係の職務を担当するため、教育分野に関係は深いようではあるが、対児童生徒が直接の対象になることは少ない。「大人が変われば子どもも変わる」という考えからの一般向け啓発等々が中心になるとのことで、新たな学びが得られるような予感がする。これからも学び続ける教員の意識を常に持ち、業務に励んでいきたい。

〈参考文献〉

E・ウェンガー他(2002)「コミュニティ・オブ・プラクティス」

塚本 康一(2009)「教員研修機関における研修の充実」学校改革実践研究報告No.48

- 西村美貴穂(2011)「教員研修機関における研修・支援機能の充実」学校改革実践研究報告No.108
- 川上 純朗(2012)「福井県の教育を支える福井県教育研究所が進む道」教師教育研究 vol. 5
- 牧田 秀昭(2012)「福井県教育研究所の教員研修改革」教師教育研究 vol. 5
- 金森 誠(2012)「学校全体の教育力向上を目指して①」週間教育資料No.1221
- 金森 誠(2012)「学校全体の教育力向上を目指して②」週間教育資料No.1223
- 金森 誠(2013)「組織の活性化による研修・研究の改革」学校改革実践研究報告No.159
- 金森 誠(2013)「教育研究所における協働研究の実際」SYNAPSE2013. 6
 〈「4 25年度の実践と課題」で示したアンケートデータの引用〉
- 花川洋介・金森誠・赤澤達郎(2014)「ミドルステップアップ研修の効果的な実施」教育研究所研究紀要 119 号
- 花川洋介・赤澤達郎・金森誠(2014)「基本研修カスセッションについて」教育研究所研究紀要 119 号
- 福井県教育研究所(2014)「平成 25 年度 E131 ミドルステップアップ研修実践記録集」