

クロスセッションを活用した研修の在り方

－教育研究所の新たな教員研修体系－

研修部 キャリア形成研修チーム

谷口恵美 中村利幸 井上定 牧野浩之 八田玲子

平成29年度から、福井県の教員研修体系が大きく変わる。5年経験者研修を廃止し10年経験者研修を改訂した「中堅教諭等資質向上研修」、免許状更新講習に読み替えが可能な研修、継続的に研修が受けられるように考慮した「ミドルリーダー養成研修」等が新設される。それらの研修の軸として、平成24年度より導入され、定着しつつあるクロスセッションを活用する。クロスセッションの活用を取り入れた経緯を説明するために、研修者のアンケートを分析し、検証された効果をこの後実証していく。また、同時にいくつかの課題も見えてきた。すでに改善し実施しているものもあるが、新たに見つかった課題については、来年度の研修に向けて改善していく。

〈キーワード〉 資質能力の育成、教員研修体系、教育実践研究、ファシリテーション力

I はじめに

研修者が教育実践研究を持ち寄り、グループ協議を行うことで力量形成を目指すクロスセッションは、平成24年度より導入され今年度で5年目を迎える。また、平成25年度より導入された、初任研を3年間で実施する若手教員研修も平成27年度には3年目を迎え、初めて3年目研修を実施した。同年11月に実施されたクロスセッションでは初めて初任者、3年目、10年経験者がそろいグループ協議を行った。語りと傾聴により実践者が思いを語り深めるクロスセッションは、これまで福井型の教員研修として根付いてきた。しかしながら、当初からクロスセッションが教員の資質能力の育成にどのように役立っているのか効果を測る必要性が指摘されてきた。そこで、教員に求められる資質能力20項目をもとに作成したアンケートを用い、平成26年度から調査してきた。今回はこれまでの追跡調査をもとにクロスセッションの効果を踏まえ、研修体系の中で重要な位置づけを持つクロスセッションのあり方を検討すると共に、クロスセッションを核とした次世代の教員研修体系のあり方を検討していきたい。

II クロスセッションの現状と課題

クロスセッションは、教員主体の実践的な研修である。若手教員にとっては、自身の取組みへのアドバイスを県内各地から集まった先輩から直接聞ける貴重な機会である。10年経験者にとっても初任者と協議をする機会というのは新鮮であり、参加者全般の満足度は高い。また、実践を行った本人が目の前にいることで、実践者から直接学ぶことができる。一般的に教員は、学校現場で役に立つ具体的な内容を求める傾向があるが、クロスセッションはまさにそうした要求に応じていると言える。

しかしながら、実際には、クロスセッションは午後の半日研修として運営されている。よって協議の時間は約2時間である。班編制にもよるが4人の班で一人30分、5人では25分程である。校種や教科を解いた組合せにより、教員の視野を広げ、新たな気付きを生むことを期待し実施してきているが、実際は他者の実践を読み解いた上で理解し深めるには時間が不足している。また、その場で持ち寄られた様々な実践から共通項や違いを見出したり、学びのポイントを明確化し共有したりするには相当高度なファシリテーション力が必要となる。ファシリテーターは県内各機関の指導主事や教員OB、教職大学院教員らが行うが、そうした高度な要請に対応し切れているとは言い難い。

さらに重要な課題として、10年経験者のファシリテーション力の育成がある。10年経験者には中堅としてミドルリーダーの役割が期待され、校内研修を活性化し、若手育成を担うことも期待される。これまで8月、11月、2月に3回実施されたクロスセッションで、段階的にファシリテーターとしての力量形成を行ってきた。もちろん、ファシリテーションの力量形成は全ての参加者にも求められることであるが、組合せによっては、協議が弾まず深まりにくい場合もあり、そうした偶然の組合せで予測不能な協議に対応し、確実に協議を深めるには高い技量が求められる。しかしながら、実際はこのような高度なファシリテーション能力を育成できているとは言い難い。さらに、従来、所員は協働研究会という自主研修会を年間10回程度実施してきた。そこでは指導主事や研究員がファシリテーションを実践的に理解するために、テーマに従って行うグループ協議の中で交替でファシリテーターを務める。所員はこの協働研究会で力量形成を行い、基本研修でのグループ協議やクロスセッションに臨む。そして、研修者に対しファシリテーションの範を示すという形になっている。短い時間で異動する所員にファシリテーションの力量を担保する組織的な仕組みだと言えるが、同時に、このように所員の力量形成も課題であると言える。

もう一つ、クロスセッションは本来、校種や教科を解き、立場の違う者同士がグループを編成し、協議する研修である。そのねらいには「他者の視点」の導入がある。同じ校種や教科で、容易に分かり合える者同士のグループ協議では狭い範囲の話合いになりやすい。これまでのクロスセッションではあえてこうした異校種異教科の「話しにくい環境」を設定してきた。これはコミュニケーション力育成のための課題設定であるとも言えるが、重要なことは実践研究に「他者の視点」を導入し、様々な立場の教員が工夫した実践を共有し、学びとすることである。班の中で偶然出会った者同士が実践を交換することで、小さなアイデアや個人の良い実践が全県的に広がる可能性を秘めている。しかし、こうしたことは「ねらい」として明確に受講者に伝えないと誤解を生じやすい。研修者は協議の場で、自らが悩んでいることや迷っていることについて聞きたいという欲求が常にあり、そのためには同校種、同教科の方が良いと考えやすい。よって、これまでのクロスセッションでは、最初の意義説明において、校種や教科を解いて行うねらいを明確に伝える事を重要視してきた。

しかしながら、専門性を深めたいという気持ちも理解できる。特に若手教員は授業実践を確立することが急務であり、視野を広げることよりも重要である場合もある。そうした若手教員の要望に答え、次年度からは世代の構成を変えて年2回行われるクロスセッションを「校種や教科の専門性を深める」ことをねらいとしたものと、「校種や教科を超えて視野を広げる」ことをねらいとしたものに分けて行うことにした。次項からはこれまでのクロスセッションの成果を分析し、クロスセッションを核とした次世代の研修体系について示したい。

Ⅲ アンケートの質問内容と結果分析

1 アンケートの質問内容

アンケートは、10年経験者研修で実施されてきた「教員自己評価表」をもとに平成26年度に作成し、平成26年度と平成28年度に実施した。各年度とも、11月のクロスセッション終了時に実施し、クロスセッションに参加して意識が変わったり、身についたりしたと思う点を下記の①から⑳の項目について調査した。また、平成26年度の初任者に関しては、経年変化などを調査するため3年間続けて実施をした。

その結果、次頁のグラフのようになった。なお、下記の①から⑳が各グラフの横軸項目となっている。

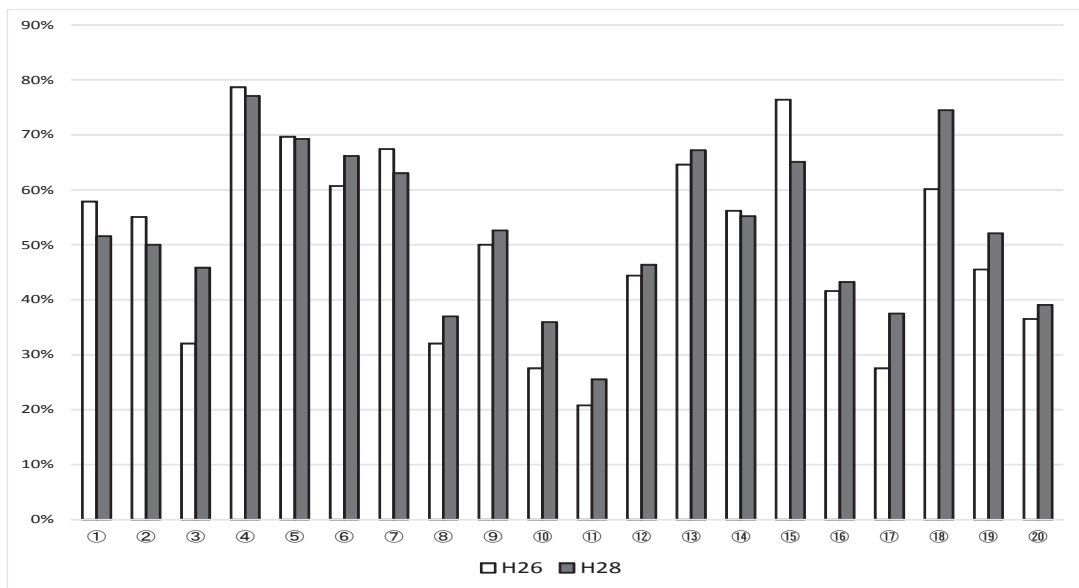
- | | |
|-------------------------------|-------------------------|
| ①（教職全般）高い倫理観・幅広い視野 | ②（教職全般）教育の現状と課題の理解 |
| ③（人権教育）人権問題の理解と、確かな人権感覚 | ④（計画）個に応じた指導方法の工夫 |
| ⑤（授業）興味・関心を生かし、自主的・自発的な学習の工夫 | ⑥（ICT活用）ICT機器などの授業方法の工夫 |
| ⑦（学級・児童生徒把握）児童生徒の実態に即した、修正や改善 | ⑧（評価）指導の改善や学習意欲の向上 |

- | | |
|----------------------------------|-------------------------------|
| ⑨ (言語活動) 言語に対する理解や関心を深めた言語活動 | ⑩ (家庭学習) 家庭学習などの自主的な学習態度の育成 |
| ⑪ (進路指導) 自己の在り方や生き方を考え、主体的に進路を選択 | ⑫ (生徒指導) 生徒指導について、充実に向けた考え方 |
| ⑬ (生徒指導) 教育相談の手法を理解し、好ましい人間関係づくり | ⑭ (生徒指導) 障害のある児童生徒の教育ニーズの把握 |
| ⑮ (組織マネ・協働) 他教員との連携協力。報告・連絡・相談 | ⑯ (自己マネ) 個人の役割を理解し、自己マネジメント能力 |
| ⑰ (今日的課題) 校種間連携など今日的課題への取組み | ⑱ (危機管理) 事故や問題への対応。個人情報保護。 |
| ⑲ (家庭・地域・関係機関との連携・協力) | ⑳ (社会の動向への対応) 新たな工夫・改善 |

2 アンケート結果の分析

(1) 平成26年度と平成28年度の初任者の比較

表1 H26とH28の初任者の比較



項目別に比較しても、グラフの形状にそれほど大きな違いは見られない。そこで、どちらの年度もポイントが65以上の高い項目を挙げてみると次の通りである。

〈H26・H28ともに65ポイント以上の項目〉 (数値はH26、H28の順)

④計画 (79%、77%)

⑤授業 (70%、69%)

⑬生徒指導 (65%、67%)

⑮組織マネジメント・協働 (76%、65%)

結果を見ると、ポイントの高い上位2項目の④と⑤は、評価項目の「高い専門性」の「教科指導」から挙がっている。これは、初任者の課題レポートが授業実践であったため、自らの実践について語り、話合いがなされ、助言が得られたことで学び取ることが多かったと考えられる。

次に高かった⑮は、初任者が3年目や10年経験者の課題である授業以外の実践をもとにした討議を通し、学校組織力の大切さを感じ取ったことが考えられる。また、平成26年度の方がよりポイントが高かった理由として、この年に文部科学省で「チームとしての学校の在り方に関する作業部会」が開催され、学校運営の在り方などについて検討が始まったことも関係すると思われる。

また⑬は、教育相談の技法や、児童生徒および保護者との信頼関係を結ぶ力が教員に求められる専門性であることを、様々な実践や話合いから自覚したと考えられる。

次に、どちらの年度ともにポイントが40以下の低い項目は次の通りである。

〈H26・H28ともに40ポイント以下の項目〉（数値はH26、H28の順）
 ⑧評価（32%、37%） ⑩家庭学習（28%、36%）
 ⑪進路指導（21%、26%） ⑰今日的課題（28%、38%）
 ⑳社会の動向への対応（37%、39%）

最もポイントが低かった項目は⑪であった。これはキャリア教育や進路指導の実践例がなかったケースや、回答した時期が受験シーズン前の11月であることや、初任者に進路指導の経験がないことが大きく影響していると考えられる。

その他の4項目を見てみると、⑧の評価の工夫や⑩の家庭学習の指導は、日々実践しているにも関わらず、児童生徒の意欲や自主性は心の部分であり成果が見えづらい項目である。また、⑰や⑳の今日的課題への取組みや社会の動向への対応は、経験を積んだ教員でも実践に苦勞する項目である。したがって、経験年数が10年以内の教員が持ち寄った実践をもとにこれらの項目を中心に話し合うことは困難であったことが予想される。これを改善するために、ファシリテーターが実践を読み解く視点を与え、研修者の意識を高めることが大切だと考えられる。

また、項目別に比較して、ポイントが10ポイント以上高くなっている項目は次の通りである。

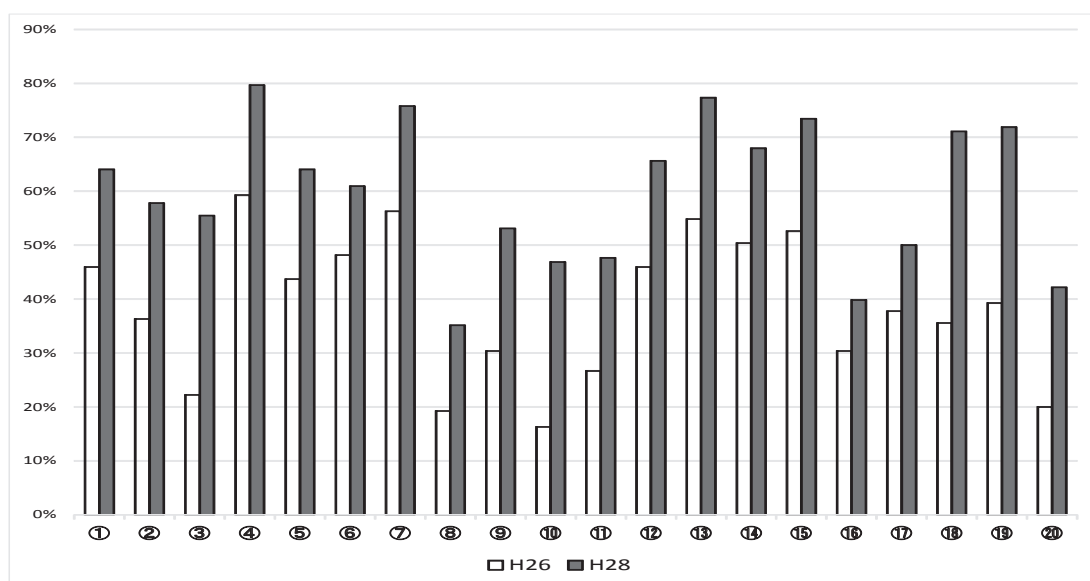
〈H26とH28との差が大きい項目〉（数値はH26、H28の順）
 ③人権教育（32%、46%） ⑱危機管理（60%、74%）

最も差が大きかったのは③である。今年度は障害者差別解消法が施行され、教員全体の意識が高まっていると言える。学校現場でも合理的配慮が今まで以上になされ、クロスセッションでの教育実践事例では合理的配慮という視点で多くの話し合いが行われたことが予想される。これらの要因により大幅にポイントが上がったのではないだろうか。

⑱も③と同様に、個人情報の取扱いや安全管理、危機対応は教育実践において常に配慮が必要な視点であるため、活発に話し合われ重要さを再認識したのではないかと考えられる。

(2) 平成26年度と平成28年度の10年経験者の比較

表2 H26とH28の10年経験者の比較



10年経験者に関しては、全ての項目でポイントが高くなっている。これは、この3年間に研修内容を省察し、特にクロスセッションのあり方や意義について、受講者に語りかけてきた成果の表れではないだろうか。

その中で、30ポイント以上高くなっているのは次の通りである。

〈H26とH28との差が大きい項目〉 (数値はH26、H28の順)	
③人権教育 (22%、55%)	⑩家庭学習 (16%、47%)
⑱危機管理 (36%、71%)	⑲家庭・地域・関係機関との連携・協力 (39%、72%)

③、⑱が特に高くなった要因は、10年経験者のレポートが「学校の教育活動や校務分掌における自己の取組み」をテーマとし、問題事例への対応を中心に記述したものとなっていたためではないか。このレポートで多くの受講者が述べているように、いじめ問題等、児童生徒の様々な課題に対して、個人で取り組むのではなく、同僚や管理職と協力してチームとして問題に対応していることが伺える。

⑩に関しては、従来の教師側から与えるだけの課題ではなく、児童生徒が主体的に自分にとって何が必要なのかを考え、自主的に家庭学習に取り組むようになったと考えられる。これは、各学校でアクティブ・ラーニングについて研究し、実践に取り組んでいる成果が家庭学習の面でも表れてきているからではないか。

⑲は、10年経験者の教員は、担任として保護者と接するだけでなく、ミドルリーダーとして様々な形で地域と触れ合う場面が増えてきていることが考えられる。

次に、どちらの年度ともポイントが低い項目は、次の2つである。

〈H26とH28ともに40ポイント以下の項目〉 (数値はH26、H28の順)	
⑧評価 (19%、35%)	⑯自己マネジメント (30%、40%)

⑧における学習評価は、学習指導の改善や学校における教育課程全体の改善に向けた取組みと効果的に結び付け、学習指導に係るPDCAサイクルの中で適切に実施されることが重要である。しかし、この結果をみると、実際の場面においてはまだ実施困難な状態であるように思う。そこで、今後、様々な研修の場面において、学習評価を個々の授業の改善に加え、学校における教育活動全体の改善に結びつけることを意識させるようにしていきたい。

⑯の自己マネジメントについては、受講者に学校の中核であるという意識がまだ欠けているからではないかと考えられる。このことは、アンケートの自由記述からも伺える。

〈自由記述〉

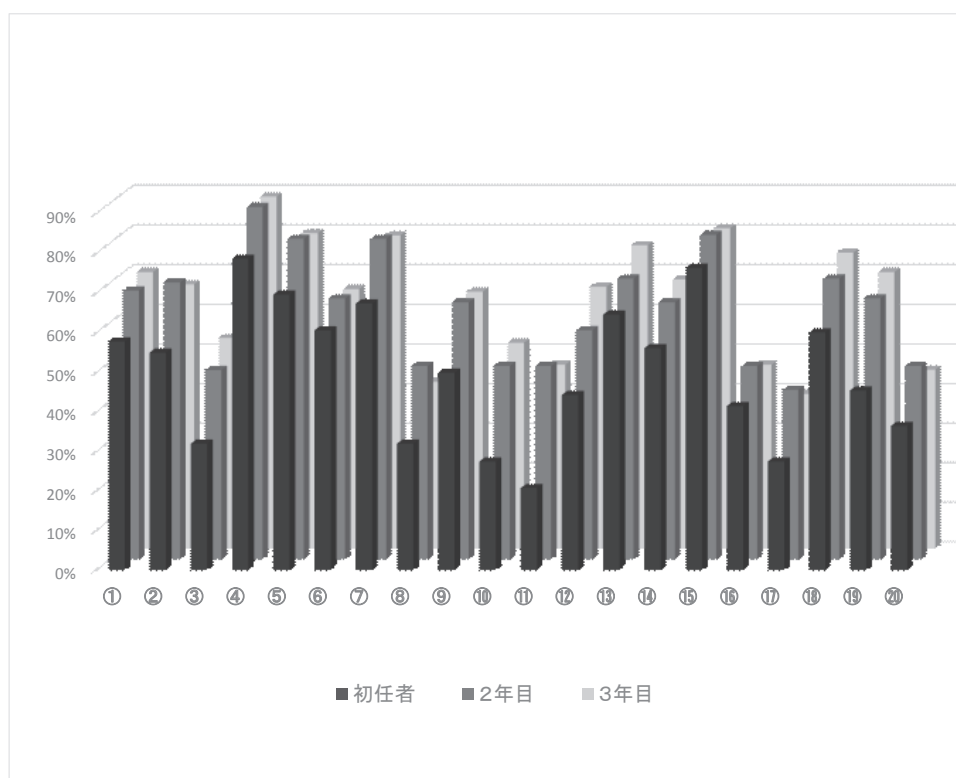
- ・自分の経験はまだだと思っていたが、初任者・3年目の先生に自分の体験を話せるまでに年数が経ったのだと感じた。もう分かりませんで済まされる年齢は終わったのだと感じた。
- ・初任者や3年目の先生から感じられた意気込みを、自分ももう一度思い出したいと思った。そこに、これまで培ってきた経験を活かし、よりよい教育活動につなげていきたいと思う。
- ・初任者・3年目の方がすばらしい実践をされていて、自分ももっと努力しようと思った。また、グループのもう一人の10年経験者の方が大きなビジョンで仕事をされていることを知り、とても刺激を受けた。
- ・日々の生活の中で視野が狭くなったり、情熱が薄れてきたりしていたため、初任者や3年目の先生方の話はよい刺激となった。

- ・ 初任者、3年目の先生方の発表の中にも、今の自分に必要なエッセンスやこれからの自分に対するヒントなどを見出すことができた。
- ・ 経験年数の違う先生方とクロスセッションをすることで、初任者の時の自分、3年目の時の自分と比較をすることができ、もっともっと勉強しなければと感じた。

来年度は、中堅教諭に中核としての意識の向上を図るために、39歳の教員に対してミドルリーダー養成研修の実施を計画している。

(3) 平成26年度初任者の3年間の経年変化

表3 H26初任者の3年間の経年変化



項目別に比較すると、8項目で年々順調にポイントが高くなっている。特に、H26とH28を比較すると、全項目でポイントが高くなっている。これは、この3年間の各学校での取組みや研修などを通して、受講者が確実に自分の成長を感じているからであろう。特に、20ポイント以上高くなっている項目は次の通りである。

〈ポイントが20以上高くなっている項目〉	(数値はH26、H27、H28の順)
③人権教育 (32%、48%、53%)	⑩家庭学習 (28%、49%、52%)
⑪進路指導 (21%、49%、47%)	⑫生徒指導 (44%、58%、66%)
⑲家庭・地域・関係機関との連携・協力 (46%、66%、70%)	

これらの項目が高くなった大きな要因は、1年目はとにかく授業を中心に自己研鑽を進めることが多かったが、2年目、3年目となると各学校において校務分掌的にも様々な業務に携わるようになったからではないか。また、3年目のレポートが、授業実践にとどまらず教育活動全体において各自がテーマを設定し、実践と振り返りを行う「教育実践研究」が研修の中心として位置付けられたことも要因として考えられる。

③については、学校現場で今日的課題として大きく取り上げられているいじめ問題や不登校問題などを通して、人権に関する意識が高くなったと考えられる。

⑪が高くなった要因は、3年目ともなると卒業学年の担任や副担任という立場になることも多くなり、どうすれば児童生徒が将来を見据えて主体的に進路を選択できるか考えることが必要になったからではないか。また、それに伴い幅広い進路選択には学力向上も必要不可欠であり、授業以外に効果的な家庭学習の在り方を研究し実践するようになったことが⑩の向上につながったのではないだろうか。

⑫については、受講者が各学校の教育目標を意識して生徒指導を行うようになったからではないかと考えられる。そして、この教育目標は各学校の児童生徒の現状や家庭・地域との関係を意識して評価、作成されるものであるから、⑬の項目も高くなったのではないかと。

次に、3年間でポイントの向上が低かった項目は、次の3つが挙げられる。

〈ポイントの向上が低い項目〉 (数値はH26、H27、H28の順)

⑥ ICT活用 (61%、66%、66%) ⑩自己マネジメント (42%、49%、47%)

⑳社会の動向への対応 (37%、49%、45%)

⑥については、初任者の授業実践レポートを読むと、学校現場にデジタル教科書や様々なICT機器が導入されており、それらを授業において各自が工夫をして利用しているのが分かる。しかし、やはり2年目、3年目となると授業以外の様々な業務に追われ、十分な教材研究が行えていないように思う。そのため、ICT機器のより有効的な活用もできていないのではないかと。

⑩については、若手という意識が強く、様々なことで管理職や同僚に頼ることも多くなる。そのため、自己の各学校における役割をはっきりと理解できておらず、自己マネジメント能力を低く捉えているのではないかと。

最後に⑳の社会の動向への対応は、教員全体に対する大きな課題である。これまで長年言われてきたことであるが、教員は学校という狭い空間から出ることができず、社会に関する視野がどうしても狭くなりがちである。それを改善するために2年目研修では、社会体験研修を2日間取り入れている。また、来年度は中堅教員に対しても、社会体験研修を必修とする計画を立てている。これ以外にも研修の様々な場面において、現在の社会動向を取り上げ視野を広げるようにしたい。

IV 来年度の研修体系

福井県教育研究所では、来年度より、新しい研修体系に基づいた研修を実施する。現在、教員の大量退職時代を迎え、全体として中堅以降の世代の人材が減少していくことが分かっている。それに伴い、今の若手世代から10年経験者の世代は経験の蓄積と同時に校内の様々な組織のリーダーとして活躍することを早くから求められる。これらの現状に対応するためには、福井県の目指す「学び続ける教員」の育成を目的とした継続的な研修の充実が必要となる。また、学校現場において「チーム学校」に代表される協働する組織の一員として動く教員の育成も重要となる。これはⅡのアンケート分析で受講者自身が課題として挙げた「自己マネジメント」力の育成にも共通している。そのためには、個々の世代を対象とした研修だけでなく、世代や校種、教科等を越えた集団での研修をどのような形で入れていくかが課題となる。現在の研修体系では、世代を貫く協働的な研修としてクロスセッションを実施しており、来年度の研修においても形や内容を変えて実施する予定である。

1 研修体系の変更とそのねらいについて

来年度に向けた研修体系とクロスセッションの変更を表にすると、以下の表4の様になる。

表4 研修体系とクロスセッションの変更 ※の研修は悉皆ではない。

対象世代	研修体系の変更		クロスセッションの変更	
	平成28年度	→ 平成29年度	平成28年度	→ 平成29年度
若手	初任者 2年目 3年目	初任者 2年目 3年目	初 ② ③	初 ② ③
	5年経験者研修		⑤	①
中堅	10年経験者研修 ※中堅教員研修 (40～50歳代の中堅)	中堅教諭等資質向上研修 (兼 免許状更新講習) ミドルリーダー 養成研修 (39歳) 免許状更新講習 (40歳代)	⑩ ⑩ ⑩	中 ② 40 50 ③
中堅以降		免許状更新講習 (50歳代) ※マネジメント研修 (40～50歳代の管理職候補)		

上の表からも分かるように、学び続ける教員の育成のために、30歳代以降の世代を対象とした研修の充実が図られている。大きな変化としては次の4つが挙げられる。

- ・ 5年経験者が廃止され、10年経験者ととも中堅教諭等資質向上研修として実施
- ・ 悉皆研修としてのミドルリーダー養成研修の新設
- ・ 免許状更新講習を教育研究所で実施
- ・ マネジメント研修の新設

他にも、中堅教諭等資質向上研修（兼 免許状更新講習）、40歳代、50歳代を対象とした免許状更新講習を実施することで研修の効率化を図っている。

2 クロスセッションの変更とそのねらいについて

表4の①～③のクロスセッションのテーマとねらいをまとめたものが、下の表5である。

表5 クロスセッションの変更とそのねらい ※各クロスセッションの番号は表1のものに対応

	番号	対象者	クロスセッションのテーマとねらい
平成29年度 クロスセッション	①	初任者 2年目 3年目	(テーマ) 教育実践研究 (授業実践研究) (ねらい) 世代間グループで授業実践事例を検証し、世代を超えて協働する力量を形成する。また、校種や教科は同一とし、専門性を深めるグループ協議とする。
	②	初任者 3年目 中堅教諭	(テーマ) 教育実践研究 (教育全般) (ねらい) 世代間グループで教育全般の実践事例を検証することで、世代を超えて協働する力量を形成する。また、校種や教科を解いたグループとすることで傾聴の力と省察力、ファシリテート力を高めるグループ協議とする。
	③	30歳代 40歳代 50歳代	(テーマ) 30歳代:授業づくり 40歳代:気がかりな子どもの支援 50歳代:チーム学校 (ねらい) 教育実践報告書を検証し、世代間、世代別双方のグループ協議で省察を深めることで、長期的な視点で自主的に学ぶ教員像を理解する。

このような形で、来年度の研修にクロスセッションを実施予定している。大きな特徴は次の3つである。

(1) 各世代に応じたテーマとグループ編成

対象とする世代の幅が広がったことや、ミドルリーダー養成研修のように対象を1つに絞ったことが挙げられる。各世代ごとに要求される能力や学校組織で果たすべき役割などを考慮し、例えば①では、授業実践の重要性が高い世代であることを考え、テーマを「教育実践研究（授業実践研究）」としている。②では授業だけでなく、生徒指導や校務分掌等の教育全般にわたる業務に関わる世代であることや、ファシリテート力が期待される3年目、中堅教諭を対象とすることを考え、校内でのメンターチームを意識した内容としている。

また、ミドルリーダー養成研修においては、テーマを「所属校における校内OJTの実践」とし、グループで校内OJTの実践事例を検証することで、世代を超えて協働する組織をマネジメントする力量を形成することをねらいとしている。校種を同一、または継続性（幼小、小中、中高）のあるグループで協議を行うことで専門性を深め、所属校における実践に生かしていく。

研修の効果を上げるために、いずれの研修においても集合研修と校内研修との内容の繋がりを重視し、クロスセッションで得た新たな知識や視点、ファシリテートの経験を学校現場で生かし、実践していくという一連の流れを計画している。また、テーマやグループ協議の形も個別に設定している。

(2) 免許状更新講習での実施

来年度より、教育研究所では30歳代、40歳代、50歳代を対象とした免許状更新講習が実施される。それにより、これまで実施できなかった中堅以降の世代間でクロスセッションが実施できることになる。各世代のキャリアステージで要求されるテーマを設定することで、学校組織における中核教員として校内研修のメンターとしての資質、能力の向上をねらいとしている。加えて、世代別、世代間グループを交互に組み込むことで、研修効果を高めることを計画している。

(3) 福井大学教職大学院との連携強化

教育研究所は福井大学教職大学院の拠点校であり、多くの面で連携してきた。来年度は、全ての研修においてファシリテート力の育成、向上のために福井大学教職大学院スタッフを講師やファシリテーターとして招く予定である。特に中堅教諭等資質向上研修においては「ファシリテーションの意義と方法」の講義・演習を予定している。校内研修やクロスセッションでの実践を行い、中堅世代からのファシリテーション力育成をねらいとしている。

また、教育研究所員のファシリテーターとしての力量を向上させることも必要になってくる。現在、所内での協働研究会において福井大学教職大学院スタッフとのグループ協議を行い、ファシリテーターとしての実践を行っているが、来年度には新設される研修全てのグループ協議において、所員がファシリテーターを務めることを予定していることを考えると、更なる力量アップが必要と考える。

さらに、教育研究所での免許状更新講習は初めてであることや、その内容が、今まで福井大学教職大学院が実施していた免許状更新講習との関連性が高いことを考えると、福井大学教職大学院との連携を継続、拡大していくことが必要と考える。

V まとめ

平成26年度の初任者に対して3年間、10年経験者に対して2回（平成26年度と平成28年度）実施したアンケートにより、今年度は比較して分析することができた。特に、初任者に対して3年間とり続けたアンケート結果には説得力があると自負している。ほぼ全ての項目で成長が見られた結果から、クロスセッションが少なからず初任者の力量形成に効果があったものと確信している。

また、10年経験者のクロスセッションの様子やアンケートの自由記述を見ると、自分の経験を活かし

て何とか若手教員にアドバイスしてあげたいというメンターとしての意識が芽生えたり、若手教員や同じ10年経験者の取組みに刺激を受け、さらに頑張らなければいけないといった意識の向上が見られたりした。

来年度からの研修は、さらなる内容の充実を図り、教員同士の学び合いや教員としての力量形成が、教員人生を通して絶え間なく行われるように体系を構築した。そして、その核となるのがクロスセッションである。

クロスセッションで満足感をさらに感じてもらえるよう、具体的な改善策として、グループの人数を3～4人にし時間の確保に努めたい。また、教員に求められる資質能力がバランスよく向上するように、最初のガイダンスでテーマが偏らないように仕向けたり、テーマが違っていろいろな切り口で迫ることを意識しながらファシリテートしたりするなど、研修者にとって学びの多いクロスセッションを目指し準備していきたい。

教員が、学校現場で自身もしくはチームで取り組んできたことを、研修で語り合い学び合う。そしてもう一度自分(達)の実践を問い直し、さらに新たな試みを加えていく。このサイクルこそ、福井が求める学び続ける教員を育む仕組みであり、自己改革だけにとどまらず、学校改革にまでつながることが期待できる。クロスセッションにはそうした大きな力があると信じている。

最後に、クロスセッションに参加してアドバイスをいただいた福井大学教職大学院、嶺南教育事務所、特別支援教育センター、福井の教育を支援する教員OBの会（HERT）の皆様へ、改めて感謝申し上げます。

《参考文献》

- 赤澤達郎・中田政晴・牧野浩之(2014)「基本研修クロスセッションの効果について」『研究紀要』第120号、福井県教育研究所