

「学び続ける教師」を支えるために

－教員研修の在り方を考える－

研修部 授業改善研修チーム

木村花栄 西尾昭宏 吉田源美
柴田朱美 北島恵美子

「資質能力の向上を目指す教員一人ひとりをいかに支援することができるか」これが、平成26年度に立ち上がった授業改善研修チームに求められた課題であった。本稿では、授業改善研修の3年間を振り返り、今後目指す方向性を確認していきたい。

〈キーワード〉 授業改善、講座設計、eラーニング

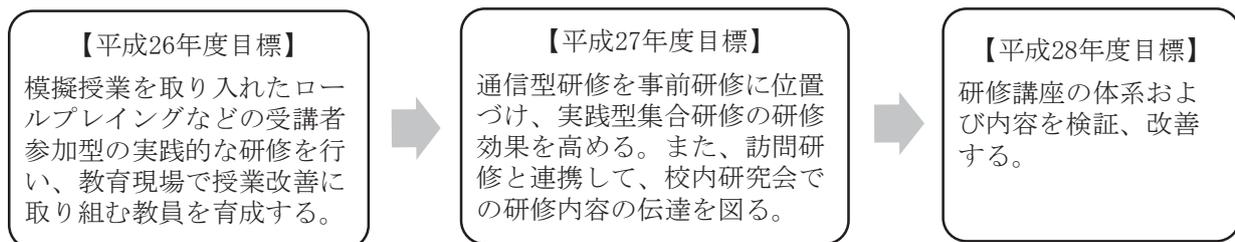
I 2つの研修の形

平成24年3月「教員研修の在り方検討会報告書」および平成26年2月「福井県教育研究所機能強化策の提言」を受け、研修部授業改善研修チームは、平成26年度から平成28年度にかけて「教員の自主的な研修のための環境を整備し、教員の研修意欲を向上させる」ことを目標に掲げてきた。年間約130本の専門研修を講義中心から実践型ロールプレイング方式（実践型集合研修）へと方向転換するとともに、本数も4分の1以下に絞り込み、教職員としての実践的な資質や力量および教科等の専門性の向上を目指した。一方、研修の機会を保障し、教職員として必要な基礎的・基本的な内容を身に付けることを目指して生まれたのが通信型研修である。以下、それぞれの研修について述べていく。

II 実践型集合研修について

1 研修講座の精選にむけて

「教員研修の在り方検討会報告書」では、見直しの方向性として「①個々の教員の資質能力の向上を学校全体の教育力の向上に資するよう、協働による校内研修を充実させる仕組みを構築すること」「②教員のニーズを把握するとともに既存の研修の精査等を図ることにより、教員の意欲を引き出し、やりがいのある研修となるよう内容を見直すこと」が挙げられた。それを受け、平成26～28年度中期計画が出され、「教職員としての資質や力量および教科等の専門性の向上」を目指して、年度ごとの目標を掲げ、研修の実施とその見直しを行ってきた。



平成25年度には133講座あった「専門研修」を平成26年度には58講座とし、新たに「実践型」であることを前面に打ち出した「実践型集合研修」22講座を加え、合計80講座を実施した。講義を中心とした従来の研修方法に比べて、実践型の方が「講師満足度」「資料満足度」「進行満足度」の評価が高く、平成27年度には全ての講座を「実践型集合研修」として42講座、平成28年度には40講座を実施した。また、研修直後のアンケート調査に加え、研修後2～3か月をめどにFAXでの追跡調査を行い、さらに平成27年度からは、研修効果および研修内容の活用状況を把握するため、電話での聞き取りや、訪問による追跡調査も行ってきた。これにより、学校での研修内容の活用状況を具体的に知ることができ、また訪問研修による支援に接続しやすくなった。さらに、学校現場におけるニーズを的確に把握して、次の講座設計に反映させることができ、PDCAのサイクルを回しやすくなった。

2 平成26年度から平成28年度における3年間の実施状況

実践型集合研修実施に際し、重点的に取り組む課題として、以下の3点を基本方針とした。

- (1) 教職員の力量向上
 - ・実践的な演習を取り入れた、現場ですぐに役立つ内容
 - ・現場のニーズに合った内容
- (2) 研修目標の明示
 - ・受講者が習得する知識・技能の明確化
 - ・研修目標を達成するために最適な講師を選定
- (3) 通信型研修や訪問研修との連携による研修効率の向上
 - ・通信型研修を予習教材に位置付け
 - ・訪問研修への接続

表1は3年間の実績である。教員の多忙化解消と研修の充実に向け、年ごとに講座数・実施日数を絞る一方、研修効果の更なる充実を図るために、通信型研修を事前研修としたり、訪問研修につなげたりしてきた。

表1 平成26～28年度 専門研修及び実践型集合研修の実績

		平成26年度	平成27年度	平成28年度
研修講座日数*1（前年度比較）		94日（－49日）	50日（－44日）	44日（－6日）
専門研修（講座数）		58	0	0
実践型集合研修（講座数）		22	42	40
合計（前年度比較）		80講座（－53）	42講座（－38）	40講座（－2）
教科に関する講座数		50（62.5%）	26（61.9%）	26（65%）
教科外に関する講座数		30（37.5%）	16（38.1%）	14（35%）
内 訳	特別活動等	3	3	3
	学級経営・教育相談	13	4	4
	ICT	4	2	2
	その他	10	7	5
定員		2,720人（903人）※2	1,922人	1,519人
受講延べ人数		3,700人（1,009人）※3	1,688人	1,482人
総合満足度（満点4に対し）		専門3.7・実践型3.8	3.7	3.8

※1 半日開催等も1日開催とカウントする。 ※2、※3（ ）実践型集合研修の受講延べ人数

平成 26 年度以降、削減の対象とした研修講座は以下のとおりである。

- ①通信型研修、訪問研修等で対応が可能なもの
- ②他の機関が主催する研修での対応が可能なもの
- ③受講者のニーズに合わず、研修効果が低いもの
- ④継続して行った結果、研修内容が行き渡り、講座の役割を終えたと判断したもの

上記以外の講座については、授業実践につなげることを目指し、研修講座の進行に演習を組み込むなどして「実践型集合研修」とした。

3 研修の効果測定について

本所では、これまで、研修後にすぐ行う直後アンケートと 10 月に FAX で行う追跡調査アンケートを実施してきた。その内容は以下のとおりである。

(1) 直後アンケート

6つの調査項目「講師」「演習」「資料」「進行」「内容理解」「総合」に対する満足度を4段階で評価し、「満足」「どちらかという満足」「どちらかという不満」「不満」をそれぞれ、4点、3点、2点、1点と点数化し、成果の指標としている。図1は、それぞれの項目において、高い評価（満足度の3または4）を得た回答数の全体に占める割合をグラフにしたものである。

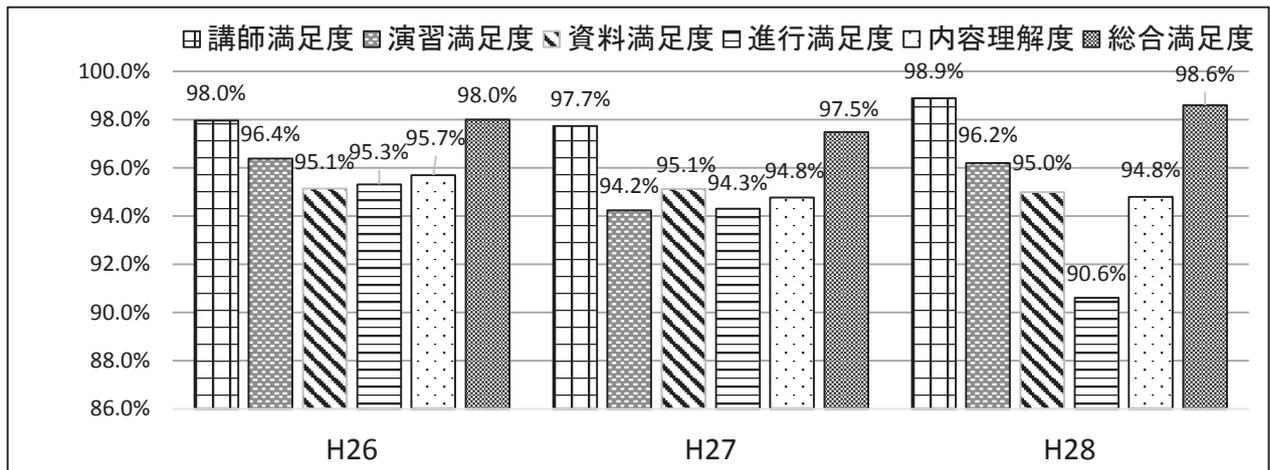


図1 直後アンケートにおいて高い評価を得た割合

図1から分かるように、どの年度も95%近い成果を上げており、平成28年度は、平成27年度に比較して、特に講師満足度や演習満足度、総合満足度での割合が上がっている。演習の効果的・効率的な研修の実施が可能となるように、研修内容・方法等の見直しを行った結果である。課題の発見・解決に向けた主体的・協働的な演習や協議をなるべく多く取り入れ、班分けにおける人数構成を検討したことも一因だと考えられる。一方、平成28年度における進行満足度は、高い評価を得た割合が90.6%と低く、所員の今後の研鑽が必要である。ただし、進行満足度の平均は3.7(4点満点)となっており、低い評価(満足度の2または1)が集中しているわけではない。

表2 追跡調査アンケート質問紙の内容

質問1 研修内容の活用度と成果の現れ
①活用し、すでに成果が現れている。
②活用したが、まだ成果は現れていない。
③まだ活用していないが、今後活用する予定である。
④活用する予定はない。
質問2 研修内容の伝達
①校内研修等で、他の教職員に研修内容を報告した。
②職場全体ではないが、所属する学年や教科会等で研修内容を伝えた。
③集団には報告していないが、同僚等に個人的に研修内容を伝えた。
④研修内容について、他の教職員にはまったく伝えていない。
質問3 児童生徒や他の教職員の变化(複数可)
①児童生徒の学ぶ意欲や行動などに、変化が見られた。
②職場の同僚等の意識や仕事ぶりなどに、変化が見られた。
③特に変化は見られない。
質問4 自分の意識や行動の変化
①見方や考え方などの意識変化があり、指導や校務運営のやり方などが変わった。
②見方や考え方などの意識変化はあったが、まだ行動の変化にはいたっていない。
③研修内容について意識してはいるが、考え方や行動が変化したとはいえない。
④特に自分の意識や行動を変えようとは思っていない。

(2) 追跡調査アンケート

受講後の教員の変化を見るために、「研修内容の活用度」「研修内容の伝達度」「児童生徒の変容度」「同僚の変容度」「受講者の変容度」の5つの項目について調査を行っている。

表3 追跡調査アンケート結果 (%)

調査項目	H26	H27	H28
研修内容の活用度（活用度）	34.7	41.2	40.6
研修内容の伝達度（伝達度）	25.8	25.1	22.9
児童生徒の変容度（生徒の変容度）	13.4	15.9	21.4
同僚の変容度（同僚の変容度）	12.1	11.8	11.1
受講者の変容度（自己の変容度）	76.7	80.3	83.4

表3、図2は追跡調査アンケートをまとめたものである。平成28年度は、「活用度」、受講者や児童生徒の「変容度」が平成26年度と比べると、大きく上昇した。また、自己の「変容度」に関しては、目標値に近くなった。だが、「活用度」は「今後活用予定」と回答する割合が高く、目標値到達には至っていない。さらに、「伝達度」は低く、同僚の意識や行動の変容にまで至っていないのが現状である。アンケートの回答には、「伝達する相手がいない」「研修会などでは伝達していないが、近くの同僚には個人的に伝えた」などの記述も見られ、伝達度の実態を明らかにする工夫が必要である。さらに、①追跡調査の実施時期が妥当であるかどうか、②受講者の具体的な活用場面や方法を踏まえた調査であるか、の2点についても見直す必要がある。

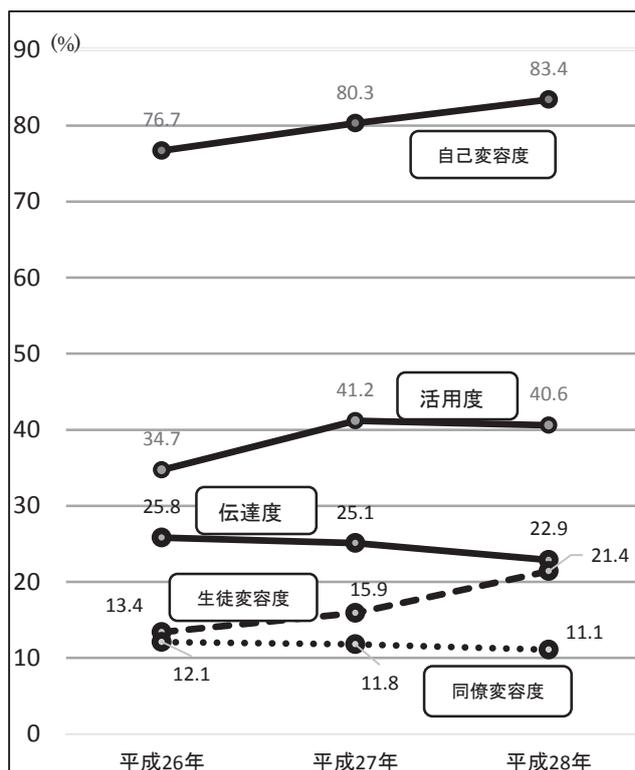


図2 追跡調査アンケート結果

(3) 研修の効果測定における目標値の適正さについて

平成28年3月に文科省が出した『独立行政法人教員研修センターが達成すべき業務運営に関する目標（第5期中期目標）』の中で、Ⅲ（2）「研修の目標とする成果の指標」について、「以下に掲げるような方法を基本として研修ごとに定め、達成状況を把握するとともに、その達成を図る」とある。

- ・ 受講者に対して、研修終了後に研修内容・方法、研修環境等についてのアンケート調査等を実施し、**95%以上**から「有意義であった」などのプラスの評価を得るほか、**80%以上**から「大変有意義であった」の最高評価を得る。
- ・ 受講者に対して、研修終了後、相当の期間内に研修成果の活用状況等についてのアンケート調査等を実施し、**85%以上**から「センターでの研修成果を効果的に活用できている」などのプラスの評価を得る。

（文部科学省「独立行政法人研修センターが達成すべき業務運営に関する目標」（2016）p.3より引用。下線は執筆者による）

上記2点を一つの目安としてみれば、本所の効果測定目標値に設定した値は適正であったと判断できる。しかし、全ての項目において、満足度3と4（プラスの評価）を95%以上得ることはまだできておらず、また80%以上から最高評価（本所の場合は「満足（4点）」）を得るのは難しい。

4 アンケートを生かした研修講座設計

(1) 追跡調査アンケート

追跡調査アンケートを見ると、研修後の活用度を測ることができる。受講者が学校で実践できることを目指した実践型集合研修であるので、追跡調査の中でも「研修内容の活用度」「児童生徒の変容度」「受講者の変容度」に着目したい。前述したとおり3項目とも平成26年度に比べると効果は上がっているが、残念ながら十分活用されているとはいえない。平成28年度の研修直後アンケートを見ると、「情動面が大切という話があったが、学習に関心がない生徒をどう学習に向かわせるか、知りたい」「英語でのコミュニケーションな授業実践例は進学校や国際科のある学校のものが目立っているが、職業系、困難校での実践があれば紹介していただきたい」などの意見があった。受講者は、講義内容は理解できるが、実践するに当たり、実際の状況に応じて活用するのが難しく感じたのではないだろうか。講座を企画・運営するときには、受講者の実践、活用につながるように受講者の指導上の不安感を解消する配慮が必要である。

そこで、平成27年度の講座内容の反省を生かして平成28年度の講座を企画し、活用度が上がった講座について検証してみたい。

(2) 研修講座企画の実際

研修講座の振り返りをもとに、講座設計の見直しを図り、研修講座の活用度を高めることに成功した例として、「中学校社会科研修講座」を挙げる。

平成27年度 中学校社会科研修講座 「思考ツールを活用した授業づくり」

- 目標
- ・比較・分類などの思考の型に有効な思考ツールとその活用方法を理解できる。
 - ・思考ツールを活用した思考力育成の社会科授業案を作成できる。

- 内容
- ①思考ツールを活用した授業の視点と方法（講義）
 - ②思考ツールを活用した社会科授業案づくり（演習）
 - ③授業案の共有化（グループ協議）

＜研修直後の受講者の声＞

- ・公民の授業でとにかく考えさせたいと思っていたので、まずはシミュレーションをして取り組んでみたい。
- ・思考ツールについてはまだ知る人ぞ知るテーマなのかもしれないが、自分的には以前から興味があり、実にタイムリーな講座で良かった。

＜講座担当者による平成27年度研修講座の振り返り＞

研修直後アンケートを見ると、思考力や表現力の育成に「思考ツール」が有効であるという内容について関心は高かった。しかし、演習の満足度が低く、社会科の先生の実践例やアドバイスの必要性を感じた。追跡調査アンケートを見ると、活用度もあまり高いとはいえない。「自己変容度」を高め、実践に生かすためには、演習の内容を充実させる必要がある。

平成27年度 中学校社会科研修講座の効果測定										
〔研修直後調査〕			〔追跡調査〕							
活用度	伝達度	生徒変化	同僚変化	自己変化	活用度	伝達度	生徒の変容度	同僚の変容度	自己の変容度	
4.0 ◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	
3.8以上 ○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	
3.5以上 -	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
3.5未満 ▲	▲	▲	▲	▲	▲	▲	▲	▲	▲	

研修直後アンケート						追跡調査アンケート				
講師	演習	資料	進行	理解	満足	活用度	伝達度	生徒の変容度	同僚の変容度	自己の変容度
○	-	○	○	○	○	○	・	◎	・	・

《講座企画に向けた講座担当者の行動》

平成28年度の講座を企画する際、サブタイトルや目標は大きく変えず、演習内容やグループ協議を再考した。また、講師の選定にあたり、平成27年度中学校社会科研修講座講師がアドバイザーとして研究に携わり、また教育課程研究指定を受けている（平成27年度）学校の研究集会に参加した。思考ツールの具体的な実践例を紹介している発表者であれば、受講者に具体的で適切なアドバイスを期待できると考え、講師を依頼した。

以上の流れを受け、平成28年度中学校社会科研修講座は、次のように工夫された。

平成28年度 中学校社会科研修講座 「実践！思考ツール活用術」

目標 ・比較・分類などの思考の型に有効な思考ツールとその活用方法を理解できる。

・思考ツールを活用した思考力育成の社会科授業案を作成できる。

内容 ①思考ツールを活用した授業の視点と方法（講義）

②思考ツールを活用した社会科の授業実践について（報告・演習）

③思考ツールを活用した社会科の授業案づくり（演習）

④授業案の共有化（グループ協議）

⑤研修の振り返り（協議）

◎演習内容やグループ協議を充実させるための工夫

- ・4～5人グループを構成するときには、若手の先生と経験を積んだ先生とのバランスを考えた。
- ・授業案づくりを円滑に行うために、「②思考ツールを活用した社会科の授業実践について（報告・演習）」で、教科書にある教材で思考ツール（Tチャート、クラゲチャート）を体験した。（60分間）
- ・授業案づくりのときには、まずは個人で考えた後、グループで個人の考えを出し合っ一つにしぼり、具体化した。（80分間）
- ・グループでの授業案を発表し、共有化した。（30分間）



<研修直後の受講者の声>

- ・昨年も思考ツールの講座を受けたが、今日の実践の数々を見て、実践しようと思えた。また、演習で先生たちとの交流を通して深められたのもよかった。
- ・実際に生徒に行っている実践についての講座はとてもためになる。このような企画があればまた受講したい。

<追跡調査時（聞き取り）の受講者の声>

- ・歴史の授業などで思考ツールを活用している。秋の指導主事訪問では古代の農民の負担についての授業で思考ツールのピラミッドを使ってランキングを行い、それをもとに話し合い活動や発表を行う。

《講座担当者による平成28年度研修講座の振り返り》

研修直後アンケートを見ると、授業実践事例を紹介するなど、具体的に中学校社会科の授業の実際に即した内容を多く扱ったことや、演習の際の、適切なアドバイスが功を奏し、講師や演習内容、総合的な満足度が上がった。

この中学校社会科研修講座について、追跡調査アンケートを見ると、平成 27 年度に比べ、平成 28 年度は、「研修内容の活用度」「児童生徒の変容度」「受講者の変容度」の 3 項目の評価が高くなった。講座担当者の振り返りとそれに基づいた講座設計により、受講者の内容理解度が上がり、受講内容の活用・実践につながったと思われる。

5 効果を高めるために

平成 26 年度以降、集合研修の数を減らす一方、研修の効果を高めるために、3 つの研修を組み合わせることを提案してきた。通信型研修で学んだ基礎的・基本的な内容を、実践型集合研修で体験し、個別の問題については訪問研修で対応する、という流れである。この中で、実践型集合研修が効力を発揮するためには、講師、受講者をまとめ、調整する力が所員に求められる。以下、平成 26 年度からの 3 年間で振り返ることで見えてきた課題を挙げる。

(1) 講座前の目標の明確化と振り返り

受講者が目的意識をしっかりと持ち、また、講師が研修テーマをきちんと把握した上で講義・演習を行い、両者のミスマッチを防ぐために、研修目標を明確な言葉で表現することが重要である。また、このことは、研修講座を企画する所員が、研修意図に沿って研修を運営していくためにも大切な意味を持つ。受講者が講座選択の手がかりとする研修講座案内冊子でも目標や研修内容を明確に表記し、通信型研修との関わりを示す必要がある。また、受講者が研修効果を実感するために、講座当日の最初と最後での自己の変容をより具体的に視覚化できるとよい。

(2) 受講者と講師のつなぎ

進行や演習の在り方は、受講者の理解度を大きく左右する。したがって、研修テーマにおける受講者の実態と講師が求める水準との差をどのように埋めていくかについて、講師との綿密な打合せが必要である。適切な時間配分はもちろん、資料配付のタイミングにいたるまでの細かな配慮が必要である。

(3) 所員の力量アップ

研修講座の企画力・運営力において、所員の力量アップは欠かせない。社会が求めていること、学校が求めていることなど、様々な角度から研修講座のテーマを拾い上げていく感度のよさと、研修講座運営におけるファシリテーターとしての力量を上げていかなければならない。

(4) 研修内容や研修効果の伝達へのアピール

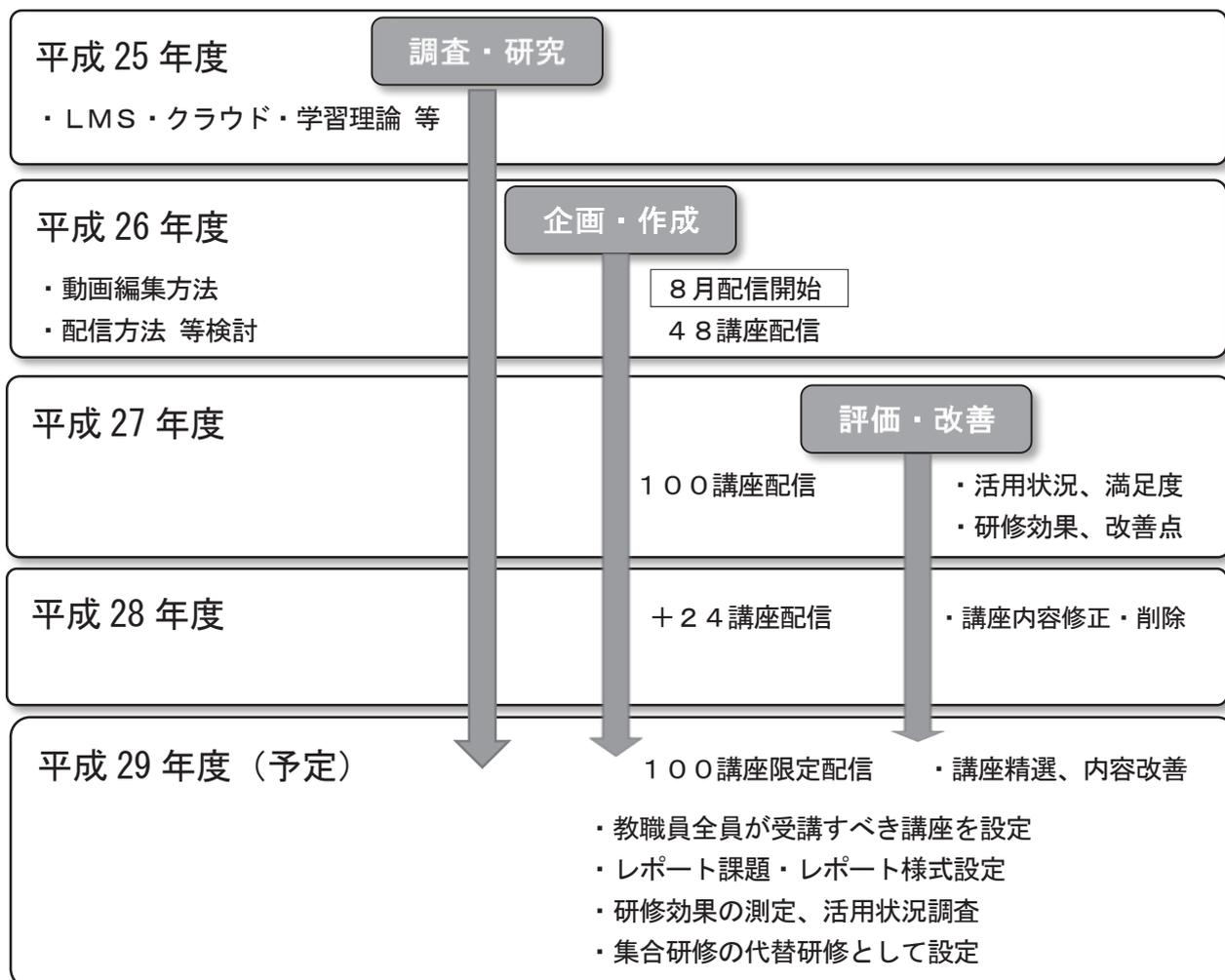
実践型集合研修が目指しているのは、学んだことを授業実践につなげることである。多くの受講者に伝達して欲しいが、受講者任せでは難しい。校内改善に向けて複数体制で取り組むためにも、複数参加が効果的だと考える。校内研修会や校外研究会で伝達する場合もあるが、受講者がより伝達しやすい方法を考える必要がある。平成 27・28 年度小・中国語科書写の講座において、講師が実践した授業を簡潔にまとめた DVD を配布したところ、受講者が多くの場所でそれを用いながら伝達していたことが分かった。ある小学校の書写主任は、研究発表の場で、「講座でもらった DVD を見せることで、学校内での教員同士の共通理解がスムーズに行われ、書写教育への意識が変わり、環境も変わった」と発表していた。

実践型集合研修は、受講者が他者と交わり広い視野を得て、自分たちの常識の問い直し、学び直しをするための、大切な機会の一つである。残念ながら、その数は限られているが、教員が自主的に学ぶ場として、貴重な時間を割いて受講するのに見合うだけの効用をいかに提供していくか、常々考えていかなければならない。

Ⅲ 通信型研修について

1 通信型研修の変遷について

「次世代の児童・生徒を育てる力のある教員を育成する研修システムの確立」の施策の一つとして始まった「通信型研修」は、「調査・研究」「企画・作成」「評価・改善」を継続しながら、現在に至っている。これまでの概要の変遷は次の通りである。



2 通信型研修の現状について

(1) 受講登録と受講状況

平成 28 年度 12 月末段階での登録・受講状況および受講登録者の校種別状況は、次の表 4、5 の通りである。表 4 において平成 27 年度 12 月末と平成 28 年度 12 月末とを比較すると、登録状況は 36.5%→54.9%、受講状況では 12.3%→59.0%と、いずれも上昇していることが分かる。

また、表 5 の校種別状況からは、全ての校種において登録率が上がってきていることがわかる。このことから、県内において、通信型研修の認知度が上がり、少しずつ浸透してきた傾向にあるということが出来る。

表4 登録と受講状況

	平成28年12月末現在の人数 (全教職員数における登録・受講率)	全教職員数 (学校基本調査より)	平成27年度12月末の 登録率・受講率
登録状況 (登録率)	4,359人 (54.9%)	7,935人	36.5%
受講状況 (受講率)	4,679人 (59.0%)	7,935人	12.3%

表5 受講登録者の校種別状況

	平成28年12月末現在の人数 (全教職員数における割合)	全教職員数 (学校基本調査より)	平成27年度12月末の 登録率・受講率
幼稚園	24人 (6.2%)	381人	1.2%
小学校	2,007人 (63.6%)	3,158人	42.3%
中学校	1,237人 (65.6%)	1,887人	48.1%
高等学校	760人 (45.2%)	1,682人	27.8%
特別支援学校	182人 (29.0%)	628人	15.8%
その他教育機関	149人 (74.9%)	199人	58.0%
合計(人)	4,359人 (54.9%)	7,935人	36.5%

(2) 通信型研修視聴の延べ人数の推移

次の図3は、通信型研修視聴の平成26年度の延べ人数および平成27年4月から平成28年12月までの月別延べ人数の推移を表したグラフである。

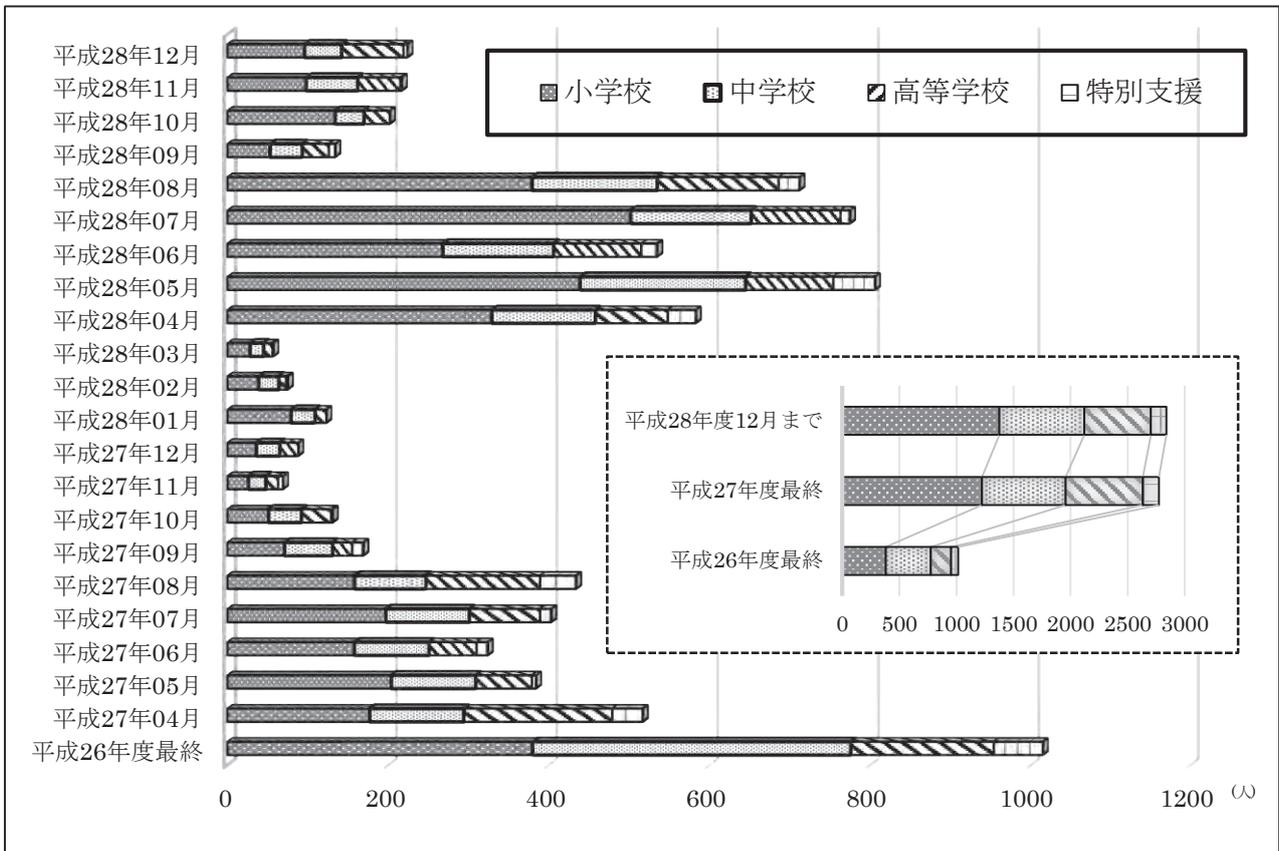


図3 通信型研修視聴の延べ人数の推移

平成27年度・平成28年度ともに、4、5月は基本研修の事前教材として位置づけていること、7、8月の夏季休業中は、実践型集合研修の事前教材として位置づけていることもあり、延べ人数が増えている。特に今年度は、その傾向が顕著である。この点からも、基本研修、実践型集合研修と連携し、演習の比率を高めることがこの通信型研修の一つの効用であると考えられる。

(3) 「学校で視聴している」という現状

次の図4は、平成27年4月から平成28年12月までの平日の視聴開始時刻と件数をグラフにしたものである。この図からは、平日の8時から20時までに約8割が視聴していることが分かる。このことにより、通信型研修は、「学校で視聴している」という現状が浮かび上がってきた。これは、通信型研修が、「現場を離れることなくスキルアップすることができる」という当初の目的に適ったものであることを示している。

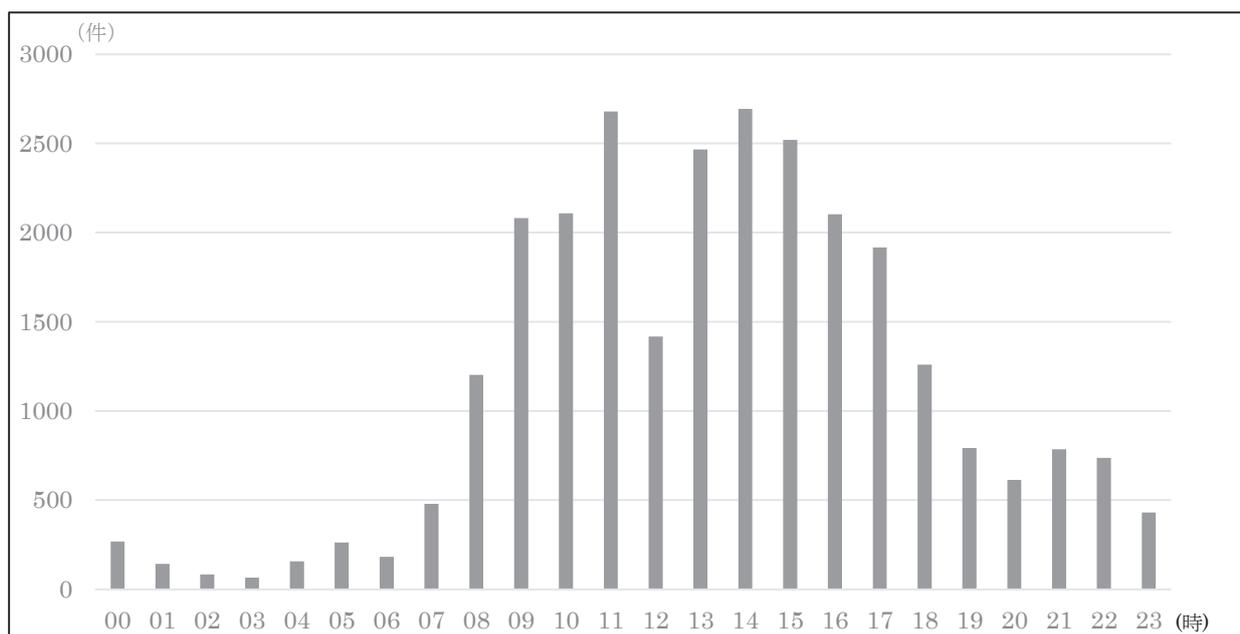


図4 平日の視聴開始時刻と件数 (H27. 4. 1~H28. 12. 31)

3 視聴数の多い講座について

平成26年8月に通信型研修を配信してから現在までの期間、各講座の受講者数を集計し、事後アンケートで受講者の声を聞いてきた。下の表6は、視聴数の多い講座について、その講座のタイトル、①は他の研修との関わり、②は受講者の声をまとめたものである。受講者の声については、「今後の業務に活用したいと思われた内容」「この研修を受講して新しく知ったことや考えたこと」について記載した。

表6 視聴数の多い講座 (上位5つ)

「これで納得！アクティブ・ラーニング」～能動的な学びの視点と考え方を学ぶ～	
①	3年目研修、アクティブ・ラーニング研修講座、高等学校芸術科書道研修講座
②	<ul style="list-style-type: none"> ・ALのプロセスや留意点を意識した授業作りをしていこうと思う。 ・「授業のかたち」の講座の中で出てきたプロセスを活用していきたい。 ・「分散型リーダーシップ」を新たに知った。リーダーとリーダーシップの違いも明確になった。 ・「パラダイム転換」教師は学習環境と学習方法のデザイナーであるということを知った。

「学級づくりシリーズⅠ」～学級づくりのストーリーを知る～	
①	2年目研修、学級経営研修講座
②	<ul style="list-style-type: none"> ・Q-U、アサーショントレーニング等が参考になった。 ・普段手がかからない子には、承認の声かけを欠かさないようにしていきたいと思った。 ・「横糸を作るしかけ」「ピア・サポート」が参考になった。 ・ブロークンレコード法や児童に公平に注目すること、エンカウンター等を取り入れていきたい。
「キャリア教育の基礎」～主体的に学ぶ意欲を高める指導～	
①	初任者研修、5経年研修、10経年研修
②	<ul style="list-style-type: none"> ・特別支援教育における「キャリアプランニング・マトリックス」に通じるものがあった。 ・第7章「キャリアガイダンスのススメ」のケース対応が参考になった。 ・小学校低学年でも、子どもたちに伝えていけることが多々あると感じた。 ・有名な方の言葉や経歴など、知らなかったことがたくさんあった。 ・スウェーデンのようなキャリア教育のあり方を生徒指導に生かしていきたい。 ・「失敗は成功の反対ではなくて、成功の一部である」という考え方がとても役に立った。
「ファシリテーションの基礎」～安心と信頼の構築から、意欲と力を引き出す支援術～	
①	2年目研修、3年目研修、10経年研修
②	<ul style="list-style-type: none"> ・ファシリテーションのスキル（準備段階での安心・信頼の構築や合意形成方法） ・win-winが大切であることを知った。 ・普段の仕事の場面でも、協働して取り組むときに大いに活用できると感じた。 ・発言チケットは良いと思った。 ・リーダーには2種類のタイプがあり、ファシリテーター型リーダーという考え方があることを知った。 ・授業や短学活などの進め方にファシリテートの考え方を取り入れたい。
「人権教育」～いじめを予防する学級づくりをめざして	
①	初任者研修、10経年研修、人権教育研修講座
②	<ul style="list-style-type: none"> ・「私の宝物」をお互いに伝え合う授業は、とてもよいと思った。 ・「ほめほめシャワー」の授業は、何度も繰り返し行うことで効果があることが実感できた。 ・ホワイトボードで自分の意見を書かせた話し合いやGoodbye いじめの方法について理解できた。 ・低い自尊心、認められたい欲求など、いじめる生徒側にも心の問題があると再確認した。 ・スクールカーストなど言葉でしか知らないことが現場ではありうるということが分かった。 ・「教室は例えて言えば〇〇〇だ」川柳や、紹介されたクラス通信の内容などを取り入れていきたい。

視聴者の意見を集約すると、通信型研修を受講することで、具体的な事例を日々の業務に生かすことができ、「取り入れていきたい」という意欲にもつながることが見えてきた。通信型研修のコンセプトの一つに、「基礎的で汎用的な内容を研修すること」がある。視聴者の意見を受け、今後も発信内容を省察し、日々の授業改善に役立つ内容を発信していきたい。

4 これからの通信型研修

今年度は、ふるさと教育や主権者教育、ソーシャルスキルの実践など、新しい教育課題に対応した講座を配信し、これからの通信型研修に向かって歩みを進めている。また、アクティブ・ラーニング講座においては、内容を刷新し、常に最新の情報を配信しようと努めてきた。また、実践型集合研修や基本研修の事前教材として、基礎的な部分を通信型研修で受講するというスタイルも定着しつつある。

教育相談担当者の研修においては、この通信型研修を視聴してレポートを提出することを位置づけている

事例もあり、研究所以外の機関が企画する研修講座においてもこの通信型研修が活用された。今後は、特別教育支援センターや幼児教育支援センターなど、他機関と連携し、様々な形で活用されていくことが期待される。

「いつでも、どこでも、どんな端末からでも研修ができる」を掲げ、配信から2年半が経った通信型研修。今後さらに効果的な研修の在り方を探り、時代の流れに応じた充実したコンテンツを配信していきたい。

IV 結び

社会が求める新たな学び、その学びを現実のものとするための教育課題、変化に対応する学校づくり。これらはそのまま、教員自身が学び、考えるべきこととして迫ってくる。いきおい教員は自らを振り返り、足りないものは補い、もてるものを磨かざるを得なくなる。そのとき、授業改善研修チームが役に立てるとすれば、研修という形において他はない。

平成26年度からの3年間は、実践型集合研修と通信型研修という新しいスタイルの研修を提案し、形にしていく3年間であった。所員にとってそれはすべて「学ぶ」ことから始まった。専門的な力量向上という以前に、「そこにはないけれど必要なもの」を探りながら進んできた3年間である。当然のことながら、協働、ということを切り離して考えることはできなかった。

さて、平成29年度は、福井県教育研究所自体も新しい体制でスタートすることになる。実践型集合研修においては、先端研究の成果を世に問うことになるだろうし、通信型研修は、研修体系全体の中にしっかりと組み込まれていくことになる。様々なことが変わり、何を目指すべきかを見誤りそうになる中で、ただ一つ、「先生方を支援することにつながるか」ということだけは見落としてはならないことである。

《引用文献》

○文部科学省「独立行政法人研修センターが達成すべき業務運営に関する目標（第5期中期目標）」（2016）p.3

《参考文献》

○「教育研究所の機能強化に関する議論の記録」（2013）福井県教育研究所機能強化検討委員会

○「教員研修の在り方検討会報告書」（2012）教員研修の在り方検討会

○水野幸郎（2013）「教育研究所は先生方を支援することができるか」『研究紀要』第118号、福井県教育研究所