

教員育成指標を活かした教員研修の充実

—一人一人の教員が主体的に研修に取り組むために—

教職研修センター 教員研修課

森田 史生 福田 浩之 福田 朋子
小島 真弓 富田 雅人 五十畑 直

昨年度は、福井県教員育成指標をどのように周知し、根付かせていくのかを考えながら、指標に基づいた研修の検証を行い、指標の効果的な活用方法を模索した。今年度は、教員育成指標をもとにした系統的・長期的視野に立った研修から、教員一人一人が指標を活かし、研修の意義や内容を実感しながら、自らの資質・能力を伸ばそうとする主体的な取り組みにつなげるための方策を探った。

〈キーワード〉 資質・能力の育成、教員育成指標、学び続ける教員、主体的研修

I はじめに

「学び続ける教員」をどのように確立していくのか。現在の社会は変化の激しい社会である。グローバル化、情報化、少子高齢社会の急速な進展は、想像以上に社会の変化をもたらし、10年後、20年後の近い将来でさえ予測が困難な状況になっている。このような時代に、子どもが自らの資質・能力を養っていく視点をもつために、どのような力を伸ばさなければならないのか。教員が学び続けることで初めてそれらが見えてくる。

他方、教員の世界においては、大量退職、大量採用などの影響から、教員の年齢構成の不均衡が生じてきている。そのため、従来、学校において行われてきた、ベテランから若手教員への知識や技術の伝承が行われないうまま、ベテラン教員が担ってきた業務を中堅や若手教員が引き受けなければならない事態が生まれつつある。こうした状況の中で、教員育成指標が策定された。これは、教員一人一人が自分たちの資質・能力に目を向け、自分のステージに必要な力を常に捉え直しながら、専門職としての職能とともに展望をもったキャリア形成につなげていくものである。育成指標で示す資質・能力は、【素養】【指導力】(学習指導・生徒指導)【マネジメント・人材育成】【連携・協働】【福井の力】となっている。これをもとに体系化された研修の中で、各ステージに応じた資質・能力の育成につなげていく研修の充実が本課の役割であるといえる。指標では各ステージの資質・能力を網羅的に示しているが、教員研修においては、各ステージで必要な資質・能力を重点化して系統的な研修になるよう実施している。若手研修においては、【指導力】(学習指導・生徒指導)を柱として、3年間を通して授業実践研究を中心に構成し、中堅研修では【連携・協働】、ミドルリーダー、マネジメント研修では【マネジメント・人材育成】を重点資質・能力として実施している。これら研修において受講生自身が資質・能力を意識した主体的研修にするための実践研究の取組みを第Ⅱ～Ⅳ章において述べる。

また、育成指標を活用し、教員一人一人が「学び続ける教員」としての資質・能力を向上させる研修にするためには、研修を運営する側の資質・能力の向上は欠かせないものとなる。教員研修はすべき研修が体系化され、それに基づいて実施していけばいいのだが、単に計画通りに研修をこなしているだけでは受講する教員の資質・能力を向上させていくことは難しい。我々が育成指標や研修体系の意味を理解し、研修は研究所が与えるものではなく、教員一人一人が必要を理解し、主体的に取り組めるようにすることで効果が出てくるものであると考え、本課員の資質・能力の向上の協働実践の取組みを第Ⅴ章で述べる

Ⅱ 教員育成指標を基にした振り返りの有効性と課題 (若手教員研修)

今年度は、研修の始めに関連の深い育成指標の項目を説明し、研修の最後にその項目について振り返りを行う形で、各研修を進めていった。ここでは、若手研修受講者（初任者、2年目、3年目）について、受講者が育成指標に基づいて研修内容を整理し意識化するという研修の進め方の有効性と課題について分析する。

1 11月クロスセッションでの振り返りの分析

11月のクロスセッションでは、育成指標に照らし合わせ作成した下記15項目について、「これまでの授業実践研究を振り返り、自分の意識や取り組み等が変容した（良くなった）と思われる項目のチェック」をしてもらった。

- | | |
|-----------------------------|---------------------------------|
| 1. 教職に対する使命感、誇り、責任感 | 9. 教科等の特性や本質の理解 |
| 2. 自ら学び続ける基盤の構築 | 10. 主体的・対話的で深い学びへの工夫 |
| 3. 子どもの個性を尊重し、豊かな人間性を育む熱意 | 11. ユニバーサルデザインの視点を取り入れた楽しく分かる授業 |
| 4. 子どもや家庭との信頼関係の構築 | 12. 指導と評価の一体化に基づく実践 |
| 5. 教職員間の同僚性の構築 | 13. 子どもの学びをもとにした授業づくり |
| 6. 教科等の専門性の向上 | 14. 子どもの個性、特性に応じた指導、支援 |
| 7. 教科等の多面的・多角的な視点での研究の推進 | 15. 子どもの特性を理解した原因分析力 |
| 8. 子どもの主体的な学び、確かな学力、生きる力の追求 | |

下記の表1は、各項目にチェックを入れた受講者の割合を示している。

**表1 「意識や取り組み等が変容した」と自己評価した割合 回答者 608名
(初:192名 2:207名 3:209名)**

項目No.	2	10
全体	66.0	65.0
初任者	75.5	64.1
2年目	68.1	69.1
3年目	55.0	61.7

(%)

表2 「意識や取り組み等が変容した」と自己評価した割合の比較 R1(%)－H30(%)

項目No.	2	10
全体	8.3	9.5
初任者	12.8	6.7
2年目	12.0	10.4
3年目	1.8	12.0

(pt)

また、昨年度も同様の15項目について調査している。下記の表2は、各項目について今年度と昨年度の割合を比較した増減（pt：%の差）を示している。

表2のデータからは、変容したと答えた割合がほとんどの項目で昨年度より高まっていることが分かる。また、表1のデータでは「2. 自ら学び続ける基盤の構築」「10. 主体的・対話的で深い学びへの工夫」の項目で変容したと答えた割合が66.0%、65.0%と高い。この2項目について、表2から昨年度との差異を見てみると、割合の増加がそれぞれ8.3pt、9.5ptと大きい。「教師として多くの知識を持つことは重要であり、常に学び続けていきたいと強く思えるようになった。(初任者・特別支援)」
「主体的・対話的という意味をしっかりと捉え直した上で授業実践に取り組んでいきたい。(2年目・小学校)」等の記述も見られた。この2項目については、年間を通して各研修において特に強調していたものであり、その成果として捉えたい。さらに研修別に見ると、「2. 自ら学び続ける基盤の構築」については、特に初任者、2年目の受講者の割合の増加がそれぞれ12.8pt、12.0ptと大きく、育成指標を意識化したことが、教員としての大切な基盤を早い段階で築くことにつながったと考える。「10.

11月クロスセッション振り返りシート
(初任者 No. 161・2年目 No. 251a・3年目 No. 251b)

福井県教育総合研究所

研修の種類 (初任・2年目・3年目) 校種 小・中・高・特
勤務校名 福井県立川口小学校 学校 氏名 手塚 駿

1. これまでの授業実践研究の中で、**「2. 自ら学び続ける基盤の構築」**と**「10. 主体的・対話的で深い学びへの工夫」**が取り組み等が変容した(良くなった)と思われる項目にチェックを入れてください。(複数回答可)

1. 教職に対する使命感、誇り、責任感
 2. 自ら学び続ける基盤の構築
 3. 子どもの個性を尊重し、豊かな人間性を育む熱意
 4. 子どもや家庭との信頼関係の構築
 5. 教職員間の同僚性の構築
 6. 教科等の専門性の向上
 7. 教科等の多面的・多角的な視点での研究の推進
 8. 子どもの主体的な学び、確かな学力、生きる力の追求
 9. 教科等の特性や本質の理解
 10. 主体的・対話的で深い学びへの工夫
 11. ユニバーサルデザインの視点を取り入れた楽しく分かる授業
 12. 指導と評価の一体化に基づく実践
 13. 子どもの学びをもとにした授業づくり
 14. 子どもの個性、特性に応じた指導、支援
 15. 子どもの特性を理解した原因分析力

2. 上記1でチェックを入れた項目の中で、特に変容が大きかったと思われるものについて、その変容を具体的に書いてください。

2. 自ら学び続ける基盤の構築
実践していく中で、教師の心構えや姿勢が大きく変わり、児童の習得に親身に関わり、非難の少ない教師として多くの知識を身につけることが重要であり、常に学び続けていくことを強く意識した。

資料1 クロスセッション振り返りシート

主体的・対話的で深い学びへの工夫」については、特に2年目、3年目の受講者の割合の増加がそれぞれ10.4pt、12.0ptと高く、ここ数年間の研修において新学習指導要領の軸となる学びを強調してきたことが、徐々に効果を上げてきていると考える。

一方で、表1のデータでは「12. 指導と評価の一体化に基づく実践」の項目で変容したと答えた割合が17.8%と非常に低い。この項目について、表2から昨年度との差異を見てみると、割合は6.1pt増加して

3 福井県教員育成指標をもとに、今後の授業実践研究でどのような実践を積み重ねていきたいか、またどのような資質能力を向上させていきたいかお書きください。

返答として、下指導と行うばかりで、新学習指導要領にある新たな評価の観点も研究していき、指導と評価の一体化に取り組んでいきたい。また評価に関しては、関係の先生たちと話し合いを基盤として行なっていきます。

4 今日の研修に参加して、良かったと思う項目にチェックを入れてください。(複数回答可)

1. 自分の実践を振り返ることができた

2. 他の方の様々な実践を知ることができた

3. 自分の実践の参考となる話を聴くことができた

4. 実践について悩んでいたことに対して、解決の糸口が見えた

5. 情報交換ができた

6. これからの取り組みに対するモチベーションが上がった

7. 新たな課題が見えた

8. 実践を見つめ直すうえで、開催時間が良かった

その他

5 本研修内容の満足度について、該当するものにチェックを入れ、その理由をお書きください。

満足 概ね満足 やや不満 不満

理由

特に実践と関心することで、自分の課題を再確認することができ、今後の実践に活かしていきたいと思った。対話的に授業を行うための様々な手法を学ぶことができた。

いる。「今後どのような資質・能力を向上させたいか」という質問項目では、初任者が「どの子にも分かる授業を」といった視点からの記述が多いのに対し、2年目の受講者では「新学習指導要領にある新たな評価の観点も研究していき、授業と評価の一体化に取り組んでいきたい。(中学校)」「特に指導と評価の一本化という面で(授業づくりに)取り組んでいきたい。(中学校)」等の記述が見られ(12にチェックは入っていない)、意識は高まっているものと思われる。2年目研修に位置づけられている評価に関する研修について、内容や進め方を検討していきたい。

加えて、表2のデータでは「4. 子どもや家庭との信頼関係の構築」の項目について、昨年度との差異が9.5ptと大きい。この項目に関する研修内容は、昨年度の研修と同様の扱いであったため、この結果を生む要因は研修以外の部分にあると推測できる。つまり、受講者の日頃の業務の中で必要に迫られる場面が多く、受講者のニーズが高い内容であると捉えられる。次年度より基本研修に系統的に配置する、ピア・サポートやレジリエンス、保護者対応といったポジティブ教育の研修で、資質・能力の育成につなげていきたい。

資料2 クロスセッション振り返りシート

2 有効性と今後の課題

研修の始めに関連の深い教員育成指標の項目を説明し、研修の最後にその項目について振り返りを行うといった研修の進め方の有効性と課題についてまとめる。

(1) 有効性

前述1のとおり、昨年度と比較し、ほとんどの項目で「意識や取り組み等が変容した」と答えた割合が高まっていることから、教員育成指標の意識化を促す研修の進め方は有効であったと言える。特に、「2. 自ら学び続ける基盤の構築」「10. 主体的・対話的で深い学びへの工夫」等の項目においてその傾向が顕著であったことは、若手のうちに持って欲しい意識を高めるという点で非常に効果的であった。

(2) 今後の課題

今年度は、先生方の振り返りを量的な視点から分析した。次年度は、マネジメント研修で行ってきた面のようなインタビュー調査や特定の先生の追跡調査等の質的分析を取り入れる必要がある。また、各研修の最初に前回の研修を振り返る時間を設け、数週間・数ヶ月単位の振り返り活動を設けたり、振り返りが受講者の手元に戻るような工夫をしたりする等の方法についても検討することが課題である。



図1 クロスセッション

Ⅲ 教員育成指標を意識した主体的な研修への転換（中堅教諭等資質向上研修）

中堅教員は、育成指標の第2ステージ「中堅教員・ミドルリーダーとして教育活動を牽引する時期」に当たり、若手の教員をリードし、学校運営の中核としての役割も期待されるようになり、この大きくなっていく責任を果たす力量が中堅教員に求められている。研修においてもクロスセッションでの若手教員への適切な助言や、若手教員にモデルとして提示できるような質の高い実践研究が求められており、中堅教員としての意識と自覚を持って研修に取り組むことにより、自己のさらなる成長を図ることができると考えられる。中堅教諭等資質向上研修では、受講者各自が育成指標を基にした資質・能力の自己評価に基づき目標を設定した上で研修計画を作成し、一年間の研修を受講した。

1 育成指標の説明と育成指標の意識化

集合型研修でも、研修の始めに研修内容と関連の深い教員育成指標の項目を説明し、研修の終わりにその項目について振り返りを行った。初回の研修での研修後における育成指標の意識の度合は表3のとおりである。

資質・能力		内容	意識度	
素養	倫理観 社会性	・確かな人権感覚、子どもの規範となる倫理観	3.7	
		・謙虚な姿勢、法令の遵守、服務に誠実かつ公正な遂行	3.8	
指導力	学習指導	授業力	・多様な授業形態の工夫(情報教育)	3.5
			・主体的・対話的で深い学びの実現	3.5
マネジメント ・人材育成		学年経営 学級経営	・学年のリーダーとして率先して協働的活動を牽引	3.6

表3 中堅教諭等資質向上研修における育成指標の意識度 5月実施(134名)

意識できた(4点)・やや意識できた(3点)・あまり意識できなかった(2点)・意識できなかった(1点)で算出

「確かな人権感覚、子どもの規範となる倫理観」「謙虚な姿勢、法令の遵守、服務に誠実かつ公正な遂行」といった素養に関する内容においては、日々意識して校務に臨んでいることがうかがえる。また、育成指標の説明により、振り返りの記述には受講者自身のステージの変化を実感するものが多数あり、育成指標の意識化としては効果があった。

2 クロスセッションでの振り返り

1、2月のクロスセッションでは、育成指標を基にした15項目について、受講者が「これまでの教育実践研究を振り返り、自分の意識や取り組み等が変容した(良くなった)と思われる項目」をチェックした。

1. 学校教育を牽引する使命感、責任感	9. 主体的・対話的で深い学び実現教科等の特性や本質の理解
2. 専門性の深化とキャリアアップ	10. 校内研究の中核として授業実践を牽引
3. 子どもや家庭、地域社会などの信頼関係の構築	11. 若手教員への授業力を高める指導、助言
4. 教科等の専門性の向上	12. チームの中核としての子どもへの適切な指導
5. 教職員間の同僚性の構築	13. 子どもの個性、特性に応じた指導方針を基にチームの中核として集団を牽引
6. 子どもの主体的な学び、確かな学力、生きる力の追求	14. 若手教員の抱える課題の理解、支援
7. 教科の特性や本質の追究	15. ミドルリーダーとしての自覚と積極的な行動
8. 多様な授業形態の工夫	

表4は、各項目にチェックを入れた受講者の割合を示している。

表4からは、「6. 子どもの主体的な学び、確かな学力、生きる力追求」「9. 主体的・対話的で深い学びの実現」の項目で変容したと答えた割合が半数を超える。この2項目については、新学習指導要領に向けての教科や授業づくりの研修の成果と考えられる。

「今後どのような実践を積み重ねてきたいか、どのような資質・能力を向上させていきたいか」の記

述では、「学級・学年・学校の在り方について考えていくことが大切だと感じた。自分が研鑽を積んでいくだけでなく、共有したり共に考えたりしながら学校全体としてどうあるかを考える一員でありたい。(小学校)」「ミドルリーダーとして、若手教員に対してコミュニケーションをとったり話したりしながら困り感を払拭させたり支援したりすることができるようになりたい。

(中学校)」「生徒や保護者、教員間で信頼関係を築くための資質や能力をより一層向上させることで、中堅教諭として校内の中心になって行けるようになりたい。(高校)」「若手教員、

先輩教員との良きつなぎ役、架け橋となるような存在でありたい。(特支)」等があり、育成指標を意識し研修を行ってきた成果が出ていると考えられる。特にクロスセッションでは、自身がファシリテーターとして若手教員の思いを引き出し、課題について共に考える経験をしたため、自身のステージを再考する機会になったと思われる。

3 成果と課題

(1) 成果

育成指標を意識させることは、中堅教諭が自分のステージの変化を自覚し1年間の研修を進めることができたという点で有効であった。最後の校外研修では、中堅教諭がクロスセッションのファシリテーター役を務め、若手教員の実践や思いを共有することができた。前述の記述のように、学校でチームの中核として学校運営を牽引していく立場としての意識を高める機会となったと考えられる。

(2) 課題

「10. 校内研究の中核として授業実践を牽引」「11. 若手教員への授業力を高める指導、助言」等の項目の数値が低いので、この研修をきっかけとして、次年度以降も継続して自身を振り返っていく必要がある。今年度の受講者の追跡調査等も検討していきたい。また、インタビュー調査や特定の先生の追跡調査等の質的分析を取り入れる必要がある。また、本研修の中堅教諭が第1ステージから第2ステージへの転換であることを自ら意識できるように、年度当初と年度終わりに変容を実感できるようなロングスパンの記録の残し方と活用について検討していく必要がある。

表4 「意識や取り組み等が変容した」と自己評価した割合
回答者 131名

項目No.	6	10
全体	61.2	20.1
小学校	70.9	18.2
中学校	62.2	26.7
高校	75.0	10.0
特支	45.5	27.3



図2 中堅教諭等資質向上研修

IV 学校現場の実践につながる実践型研修の推進(ミドル・マネジメント)

学校運営に直接関わってマネジメントできる資質や能力を身につけたリーダーを育成し、学校経営力を高める必要性が高まっている。このような背景により、平成29年度から、ミドルリーダーとして学校の教育活動を牽引することを期待される中堅教員への研修として、新たに「ミドルリーダー養成研修」と「マネジメント研修」が開設された。

この2つの研修は、悉皆と推薦による選抜という違いはあるが、基本的に、集合型研修で学んだことを活かして、勤務校での実践を行うところは共通している。これは、学校運営や学校経営に関する力を養成するためには、学校現場における実践型研修の実施が不可欠だからである。ただし、集合型研修の回数はともに2回である。このような条件の中で、集合型研修と校内で行う実践型研修とを有効的につないでいく方法を受講者の声などを参考に検討する。

1. ミドルリーダー養成研修

ミドルリーダー養成研修では、教員育成指標における第2ステージの教員が対象となっている。校内OJTを牽引するミドルリーダーのための研修として、2月の実践事例報告に向けて、校内での実践を行っていく。実践の途中で、中間アンケートを取り、実施状況を確認するとともに、質問への答えやアドバイスをホームページに掲載するなど、フォローを行った。

今年度の実施概要は次のとおりである。

(1) 研修の内容

① 第1回集合型研修（5月）

- ・講義 「校内におけるチームリーダーとしての実践について」
「主体的・対話的で深い学びの視点からの授業改善について」
「発達障がいをかかえる子どもへのチーム支援について」

- ・グループ協議「所属校における現状と課題の把握について」

② アンケートの実施と講師からのアドバイスのホームページ掲載（7月～8月）

- ・各校での実践内容や受講者自身の意識を問うアンケートを実施。

③ アンケート回答内容（実践についての課題や悩み）についての返答と、今後の実践を進めるにあたっての講師からのアドバイスをホームページに掲載（12月）

④ 第2回集合型研修（2月）

- ・講義 「学習する組織をリードする方策」
- ・グループ協議「所属校における実践事例報告」

(2) 成果

第2ステージは、経験年数を積み、自分の仕事に対する理解も深くなりつつある時期であるが、担任業務だけでなく多くの校務分掌も併せ持ち、時間に追われる日々を過ごしている。授業や生徒指導、学級経営などで「自分はこのようにしたい」という理想像は持つが、個人内でとどまることも多く、また時間をとって取り組んでいくことも難しい。そのような日々の中で悉皆研修として集合型研修に参加し、チームで協働することを重点的に意識する機会を設けることは、大変意義のある機会となったと考える。

第1回目集合型研修の研修ガイダンスの時間に、本研修が「校内の実践研究組織を牽引していく立場にあることを意識して実践研究を進めていくためのものがある」ことを説明したり、講師が「チームとして実践研究を進めていく」ことについての講義を行ったりした。当日の振り返りの自由記述には、「個人ではなく、他教員と協働して実践を進めていこうという意識が生まれた。」「リーダーとしてどのように実践を進めていくとよいか、考えていきたい。」という意見が多く見られた。受講対象者の年齢を考えると、ちょうど学校組織の中核となっていく時期であり、これまでの各自の



図3 ミドルリーダー養成研修



図4 ミドルリーダー養成研修

実践を振り返りつつ、今後の実践について考えたり意識改革をしようと思えたりできる研修となったと考えられる。

また、悩みとしてアンケートに記載が多かった「チームで協働すること」と「時間の確保」についての返答と講師からのアドバイスを、教育総合研究所ホームページに掲載した。集合する研修の機会は少ないが、受講者同士の悩みや意見を共有したり、実践について講師からのアドバイスを発信したりできた。

ミドルリーダー養成研修では、育成指標の第2ステージから第3ステージにステップアップしていく時期であることを受講者に意識づけることが大切だと考えられる。リーダーとしてチームでの協働を推進するという視点から、組織の中での立ち位置を意識して運営を行うというより広い視点をもてるように、他者の実践から学び、他者の意見を参考に自分の実践を振り返ることが求められる。そのためには、ホームページに掲載をするだけでなく、グループ協議の機会を設けて中間報告やその時点での課題を話し合う時間をとると、以後の実践に生かすことができたのではないかと考えられる。

福井県教育総合研究所
 教職研修センター 教員研修課
 ミドルリーダー養成研修担当
 FAX (0776) 58-2161

令和元年8月30日(金)締切

FAXの場合、
 送信票は不要、
 この1枚のみを送付

学校名 _____ 学校 _____ 受講者名 _____
 T e l _____

資料3 教育実践研究アンケート用紙

ミドルリーダー養成研修 教育実践研究についてのアンケート

①ミドルリーダーとして、勤務校の若手・中堅・ベテランの先生方をつなぐために意識していらっしゃることはどんなことですか。

②学校内のチーム力を高めるためにミドルリーダーとしてどんなことを実践しているか、また今後、どんなことを実践したいとお考えですか。

③実際に読しての感想や悩み、講師からのアドバイスを必要としていることがあればお書きください。

④『【チーム学習】を実践するにあたって』を読んで、気づいたことや今後の実践に生かそうと考えたことがあれば記入してください。

*今後の実践等に不安がある場合はその内容をメールで送ってください。講師からアドバイスをいたします。
 (E-mail: middle@ec.fukui-ns.ed.jp)

御協力 ありがとうございます。

2. マネジメント研修

マネジメント研修では、第3ステージから管理職のステージに向かうことへの意識づけが必要とされる。そして、スクールプランをもとに明確な教育理念をもち、よりよい学校教育の実現を学校全体で目指していく活動が求められる。対象者は、研修の受講を希望する者で、市町教育委員会または県立学校の管理職より推薦を受けた、40歳代から50歳代前半の教諭が対象である。募集定員40名のところ、受講者数は36名であった。

今年度は研修の第1日目を昨年度より2か月ほど早めた。その分、実践を始める時期も早まり、管理職との連携も取りやすかったようである。

(1) 研修の内容

① 学校組織マネジメント研修 (5月)

ア 事前研修

- ・通信型研修「学校組織マネジメント」受講
 (学校経営方針の作成と共有・人材育成、危機管理、学校組織の活性化)
- ・事前課題 通信型研修に基づき、以下の項目についてレポートを作成し提出
 (所属校における内外環境のSWOT分析・ミッションおよび重点事項の検討)

イ 研修内容



図5 学校組織マネジメント研修

- ・組織の活性化に向けた学校組織マネジメント（講義・演習）
 - ・SWOT分析と学校の強みをもとに具体的実践プランの協議
- ウ 事後課題 実践プラン作成

・担当の校務分掌でできる具体的実践プランを立案し、レポートを作成。

② カリキュラム・マネジメント研修（8月）

ア 事前研修

- ・「中央教育審議会『幼稚園、小学校、中学校、高等学校及び特別支援学校の学習指導要領等の改善及び必要な方策等について（答申）（中教審第197号）』の『第4章』p.19-26』を読み、通信型研修「カリキュラム・マネジメントの基礎」を受講



図6 カリキュラム・マネジメント研修

- ・事前課題 「所属校における昨年度の学校評価結果の分析」と「社会に開かれた教育課程に向けての児童・生徒および教員の現状と課題」についてレポートを作成し提出

イ 研修内容

- ・教育目標実現のためのカリキュラム・マネジメント（講義）
- ・学校経営のビジョンとカリキュラム編成（講義・演習）
- ・作成したカリキュラムの検討と意見交換（演習）

ウ 事後課題 実践プラン作成

- ・学校組織マネジメントの実践プランと関連性をもたせ、担当の校務分掌でできる具体的実践プランを立案し、レポートを作成

③ 遠隔システムを活用した学校別協議（11～12月）指定期間の内1日、午後1時15分～5時15分のうち任意の時間帯で実施。各受講者1名につき15分を目途に遠隔システムを使用して協議を行う。

参加者は、実践校2名〔所属校の管理職（校長または教頭）および受講者〕と教育総合研究所3～4名〔本庁参事、福井大学教職大学院教員、校長OB、教職研修センター長〕

ア 内容

- ・所属校の管理職が所感を述べ（5分）、その後受講者を含めて話し合う。
- ・所属校の分析および実践プラン〔所属校の現状と課題、実践プランの進捗状況、プランの評価〕
- ・研修全体の在り方〔マネジメント研修の成果と課題〕



図7 遠隔通信システムによる学校別協議

④ 実践プランの発表（2月）

ア 嶺南教育事務所嶺南教育実践フォーラムにおけるポスター発表

- ・3名（小学校、特別支援学校、行政 各1名）

イ 教育総合研究所研究発表会における研究発表

- ・8名（小学校、中学校 各3名、高等学校2名）
- ・各時間枠につき、担当の研究所所員の説明後、

各受講者が約 10 分ずつ発表

ウ 福井大学教職大学院ラウンドテーブルにおけるポスター発表

- ・ 8 名（小学校 3 名、中学校 3 名、高等学校 2 名）
- ・ 発表者ごとにポスターを作成・掲示し、20 分間の時間帯で発表

(2) 成果

研修受講後の振り返りから、研修内容に対する満足度を集計した結果、4 点満点での平均得点が「学校組織マネジメント」では 3.8 点、「カリキュラム・マネジメント」では 3.2 点であった。また、記述での回答には、次のようなものがあった。

- ・ 学校組織マネジメントというものは、自分が一人で組織づくりやシステムについて考えていくものだと思っていました。しかし、まずは自分に与えられたミッションを理解してどういう学校をつくりたいか、どうしたいかのビジョンを持つこと。その上で教員とチームを組み、共に考え、そして人をどう動かすかが大切だということがしっくりきました。これから振り返り、実践できるようにしていきます。
- ・ 実践報告の中で、校内研修で SWOT 分析を行ったのは素晴らしいと思いました。SWOT 分析をすることで、自分の学校について分析でき、みんなで共通理解できると思います。その中で、課題への改善点についても明らかになると考えます。
- ・ 長年教員をしていて、今現在の自分がどのような位置にいて、どのような資質・能力があるべきなのかを確認するということをしてこなかったと思います。教員育成指標を今一度全職員で確認してみたいと思いました。
- ・ 現代、これからの社会において、カリキュラム・マネジメントは大切だということにはわかっていましたが、「コンピテンシーを育てる」という意識は十分に持っていませんでした。やはり、一番大事なことは、子供たちにどんな力をつけたいか。コンピテンシーの中心にあるコア・パーソナリティをどう学校の中で育てていくかをしっかりと考えていきたいと思っています。
- ・ 教科、総合的な学習の時間も含め、教育活動の中で児童生徒にどのような資質・能力を身につけさせたいかをはっきりと持つことが大事だと再認識した。また、個人だけでそれを認識するのではなく、教員間で話し合う場を持ち、共通認識を持つことが、児童生徒の資質・能力を高めると感じた。

これらのように肯定的な意見が多く、講義内容を実際の現場に活用しようとする前向きな姿勢が表れていた。実際の実践においても、チームを組み、管理職との連携の取れたものが多く、研修の意図が伝わっていたと考えられる。

マネジメント研修では、受講者が所属する組織だけで完結する活動ではなく、学校全体での取組みとなることを狙って、管理職を交えた中間報告を行っている。遠隔システムを利用し、福井大学教職大学院や教育政策課の先生方から実践についてのアドバイスをいただくとともに、管理職とともに話し合いをすることで、この研修における実践が学校全体での取組みとして位置付けられ、実践研究としての深まりがみられた。また、最初に述べたとおり、研修第 1 日目の実施を 2 か月ほど早めたため、実践に取り組む時期も早まり、管理職との連携も取りやすかったようである。

さらに今年度から、この研修の受講者に対し、福井大学教職大学院 1 年履修コースが新設され、入学が可能となった。実践をさらに深めるためにも有効である。



図8 研究成果の発表(研究所研究発表会)

3. 課題

平成 28 年度の調査によると、福井県の教員で 50 歳以上の割合は約 4 割である。これからの大量退職、大量採用の時代を見据えると、ミドルリーダーや管理職候補者に対する研修が急務である。さらに、リーダーの育成においては、実践型の研修が有効とされる。

しかし、昨今の働き方改革の流れもあり、研修においても日数削減等の対策が求められている。

ここで取り上げた 2 つの研修はどちらも集合型の研修は 2 日である。ミドルリーダー養成研修では、初回と最終回を集合型研修とし、その間で校内における実践型研修を行う。それに対し、マネジメント研修では最初の 2 回を集合型研修とし、その後実践型研修を行う。ミドルリーダー養成研修では、実践プランの立案に対する検討や実践途中のアドバイスが十分に得られない面が見られた。それに対し、マネジメント研修では、各自の実践を全体で共有する場が設定できていない。取組みを振り返ったり、実践を共有したりする機会があれば、さらに実践研究としての深まりは増すと考えられる。

また、どちらも単年度実施の研修であるため、年度初めからの実践にしにくいところがある。学校では 4 月当初から業務は始まっており、それに対するプランも出来上がっている。そのような中に実践型研修をどのように絡ませていくかという点にも工夫が必要である。取り組んだ実践を次年度につなげていくような働きかけも重要だと考える。

学校現場の実践につながる実践型研修を推進するためには、学校内での O J T が活発に行われる必要がある。ただし、現状を考えると、すべての学校で十分な O J T が行われているとは言えない。集合型研修に代表される O F F - J T が O J T にもつながるようなものになる必要がある。例えば、O J T の前に O F F - J T による座学研修を実施し、基礎的な知識を習得したうえで職場に入れるような環境を整えることで、O F F - J T で学んだことを O J T で実践できるようになる。また、O J T と O F F - J T を並行して行うことで、実践的なスキルは職場で O J T を通して学び、不足している知識は O F F - J T で補うということも可能である。さらに、学び方を身につけていけば、モチベーションを維持しながら S D (自己啓発)につなげることもできる。個人と学校および研修機関がより密接な関係を結べるような方策を考えていきたい。

V 教員研修課の意識改革と協働による研修の質の向上

研修を企画運営する本課員の資質・能力を向上させていくために、年間を通して研修の捉え直しができる場を設定し、研修体系の中で育成指標との関連や研修の意義を自らつかめるようなサイクルを構築していくカリキュラム・マネジメントを行ってきた。課内研修と所内研修をつなぎ、他のセンターの声も採り入れ、教職大学院との連携をもとに力量形成に取り組んできた。

1 研修体系のカリキュラム・マネジメント

(1) 年度当初のビジョン共有 (4 月)

4 月の異動で教員研修課のメンバーも入れ替わり、今まで受講生の立場だった教員が運営側の立場になる。研修は 4 月 1 日の初任者研修からスタートし、各研修担当が起案から運営までを担っていく。4～5 月は各研修の初回を迎えるため、新たに加入した課員も研修担当として、研修準備等で慌ただしい時間を過ごすことになり、ややもすると研修をこなすだけの業務になってしまう場合も出てきてしまう。そこで、年度当初に課内で研修の方向性や目標を共有する場を

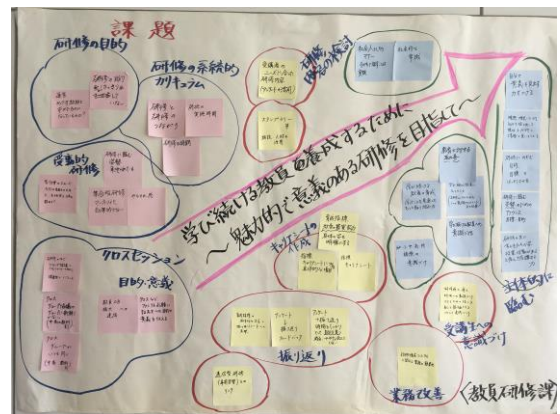


図9 課内研修 ビジョンの共有

設定した。

4月12日に課内研究会を開催し、経験者から教員育成指標の意義と役割、研修体系と1年間の研修の流れを説明して全体を捉えていく。そこから経験者から昨年度の課題、新加入者から学校現場での状況を出し合いながら、現場の先生方にとって効果的な研修のあり方を検討していった。付箋にかいて分離し、研修の意義を全員で捉え直ししながら、今年度の取り組みの方向性を協議していく中で、「学び続ける教員を養成するために～魅力的で意義ある研修を目指して～」とビジョンを設定した。このビジョンに向かうために、まず研修後の受講生アンケートを「振り返りシート」に変更し、育成指標の意識づけをどのように行っていくかの実践研究に取り組むこととした。ビジョンや課題を共有することで、経験者は昨年度の取り組みを捉え直し、新加入者は研修の全体像をイメージするとともに、教員研修課の役割をつかむきっかけとしていった。

(2)年度中間での研修の捉え直し（6月）

研修を実施していく中で新たな課題は必ず出てくる。そこで、6月中旬にビジョンの再検討を行うカリキュラム・マネジメントを行った。出てきた課題としては、「若手研修3年間の系統性」「中堅研修とミドル研修のつながり」「若手と中堅をつなぐクロスセッションの効果的運営」等が出された。ビジョンとしては、「学び続ける教員」を育てるために、「主体的に研修に臨む力」「自分で意義を見いだす力」を研修において培う必要性を再確認した。研修における「振り返りシート」での育成指標意識度の記入を各研修で行っているが、それをどのように生かしていくのかは課題のまま残った。



図10 ビジョンの再検討

この中間における研修の捉え直しは、各自が感じている成果や課題を表出し、共有化していくことで、それ以後の研修のつながりを意識したり、「振り返りシート」の改善を行ったりする取り組みにつながっていくことになる。

(3)センターを超えた視点で研修を捉え直す（9月）

所内協働研究会において「教員研修のあり方」をテーマに所内各センターのクロスグループによる協議、全体共有を通して、広い視点で教員研修についての捉え直しを行った。センター混合のグループに教員研修課員がファシリテーターとなって、研修の利点や課題を出し合った。違うセンターからの視点は多面的に研修を捉える機会となり、研修のあり方や各センターの取り組みとの系統性の必要性、ファシリテーターを務める所員全体の力量形成の必要性等の意見が出された。違うセンターからの意見は、普段研修担当だけの協議では出てこない新たな視点があり、研修を再度捉え直していくと同時に、育成指標や研修体系の所内周知の必要性を再認識する機会となった。

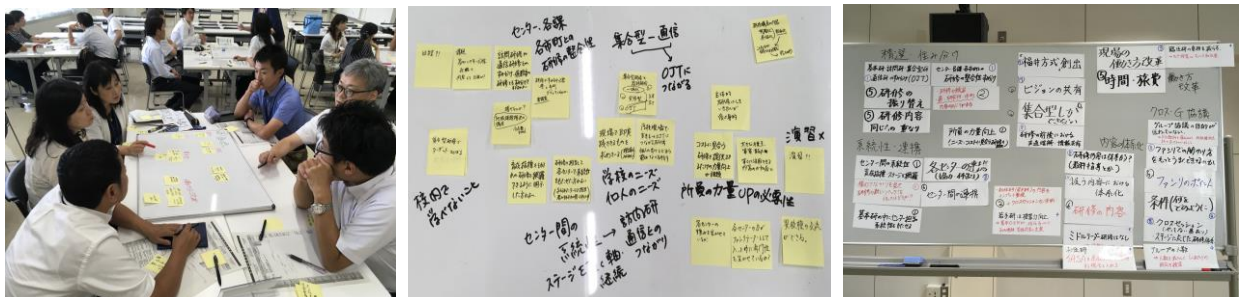


図11 所内協働研究会 グループ協議の様子 全体共有で出された意見

2 福井大学連合教職大学院との連携

本研究所と福井大学連合教職大学院は、研修プログラムの開発、免許状更新講習の共催、各研修の講師、ファシリテーター、所内研修会・協働研究会への参画等、連携が非常に強い。ここでは課員の力量形成につながる教職大学院との連携を述べる。

(1) ポスターセッションにおける研修概要の発信

福井大学ラウンドテーブルのポスターセッションにおいて、本課より毎回ポスター発表に参加している。普段は研修運営側として受講生に研修について語ることがほとんどであるが、不特定多数の人が参加する場において研修の取り組みを発表することは、非常に意義がある。初見の人にわかりやすく説明するためには、自分自身で研修全体を捉え直し、自分の言葉で表現することのつながっていくことになる。また、聞き手よりリアルタイムで質問を受けることで、本県の教員研修の利点や課題も浮き彫りになってくる。年に2回あるラウンドテーブルの発表を課員で順番に担当し、全員が研修について自分の言葉で伝える力を養うこととしている。



図 12 ポスター発表の様子

(2) 最新の教員育成の動向をつかむ

福井大学ラウンドテーブルでは県内外の大学教員、現職大学院生、教育委員会、教育センター、教員、大学院生、文科省の参加者による「教師教育」をテーマにした分科会がある。ここでは多様な立場で「養成－採用－研修」の最新の動向や現状、具体的取組み、今後の方向性など多様な知見を得ることができる。この分科会に本課員がグループファシリテーターとして参加し、全国からの参加者との交流を通して、最新の動向をつかむことができている。ここでも、初見の人たちに本県の取組みを紹介することで捉え直しをすることができ、そこでファシリテーターを担うことで、ファシリテート力を伸ばすことにもつながっている。



図 13 教師教育分科会の様子

3 研修の意義をつかむために

研修を運営する本課員の資質・能力の向上は、年間を通してPDCAのサイクルを意図的に組み込み、継続的にサイクルを回していくことが重要になる。ビジョンとミッションを課員一人一人がつかみ、方向性を共有していくカリキュラム・マネジメントの場を設定し、省察をして、次の取組みへとステップアップをかけていく。これにより前年度踏襲ではなく、その意義を再確認しながら取り組むことへと変容していくことになる。この意識が高まれば、日常的に課の中で問いが生まれ、課内で吟味していくことにつながっている。この取組みによって、課員の育成指標への意識が高まり、主体的な研修への転換について常に考えながら研修を運営になっていると感じている。

VI まとめ

今年度は、初任者研修をはじめとする全研修において育成指標の意義と活用について説明し、研修ごとにねらう資質・能力を示して取り組むようにした。研修後の振り返りにおいても資質・能力について

の自己評価を行い、培いたい資質・能力を記述したりしてきた。年度最後の研修においては、年間を通しての自己の変容を記述して認識するなど、育成指標を意識して取り組むことを継続して行ってきた。その結果、ほとんどの教員が自らの変容を認識していることもわかった。しかし、教員の働く環境も大きく変化してきており、働き方改革に向けた効果的・効率的な業務改善は急務となっている。そのような中で、個々の教員が資質・能力を意識して研修に取り組み、育成指標の第1～第3ステージの役割について自覚をもって担うことでチーム学校として機能し、それが学校の教員集団を「学び合う専門職集団」とつなげていくことが一層重要になる。今、子どもたちに「主体的・対話的で深い学び」を展開する上でも、まず教員がチームとして学び合う環境になることが必要になると考える。また、「学び続ける」ことなしに、学校、家庭、地域が抱える課題やこれからの社会の変化に対応することはできない状況になってきていることも自覚しなければならない。

今年度は研修において資質・能力の意識化と自己評価を行ってきたが、研修対象者のみの取り組みであったので、来年度は全教員を対象に主体的研修計画を年度当初に立案できるよう、育成指標をさらに具体的な行動目標にして自己評価できる「キャリアシート」の活用を提案し、個々の教員の意識を高めていく計画である。

これらの取り組みは一朝一夕に進むというものではないが、来年度に向け、少しでも教員育成指標をもとに、個々の教員が自分のキャリア形成の展望を持ち、主体的な研修につながるよう取り組んでいきたい。

《参考文献》

- 教職研修センター 教員研修課(2019)「学び続ける教員を支えるための研修」『研究紀要』第124号 P.34-43、福井県教育総合研究所
- 教職研修センター 教員研修課(2018)「新たな教員研修のさらなる充実を目指して」『研究紀要』第123号、福井県教育総合研究所
- 研修部 キャリア形成研修チーム(2017)「クロスセッションを活用した研究のあり方」『研究紀要』第122号、福井県教育研究所
- 福井県教員育成協議会(2018)「福井県教員育成とその活用について」
- 松木健一(2018)「育成指標の作成にあたって」
- 文部科学省(2017)『文部科学省告示第55号』