

# 学び続ける教員を支えるための研修

## —教員育成指標を活かした研修にするために—

### 教職研修センター 教員研修課

木村 花栄 伊藤 裕貴 小島 真弓 齋藤 友則  
福田 朋子 福田 浩之 森田 史生

昨年度は、福井県教員育成指標が策定されるとともに教員研修体系も大きく変わり、運営上の課題から新しい研修の方向性を見極める年であった。今年度は、福井県教員育成指標をどのように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**

## I はじめに

「学び続ける教員」が求められている。

その背景にあるのは、グローバル化、情報化、少子高齢社会の進展等の言葉で語られる、社会の変化である。その変化があまりに急激であるがために、10年後、20年後の近い将来でさえ予測が困難で、つまり、教員は子どもたちがどのような社会を生きなければならないのか、はっきりわからないまま、子どもたちを未来に送り出さねばならないのである。大量生産、大量消費の時代にあったように、固定的な知識のみで人生の大部分をやり過ごすことができるとは考えにくい。そのような時代に、子どもたちに必要な知識は何か。どのようにその知識を使いこなすのか。子どもが自らを養う視点をもつために、どのような資質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、教育公務員特例法第22条が改正され、公立小学校等の校長および教員としての資質向上に関する指標および指標に基づく教員研修計画を定めることが求められ、本県においても平成29年度に教員育成指標および教員研修計画を策定し、学び続ける教員の道しるべを示している。

## II 福井県教員育成指標について

### 1 教員育成指標のねらい

教員育成指標を定めるねらいは次の点にある。

- ・教員等の資質の向上を担う任命権者と教員養成を担う大学等の共通認識の下、教員等が高度専門職としての職責、経験および適性に応じて身につけるべき資質を明確にすることができる。
- ・教員等が担う役割が高度に専門的であることを明らかにする。
- ・教職生活全体を俯瞰しつつ、教員自らの職責、経験および適性に応じてさらに高度な段階を目指す手がかりを示す。

これまででも、本県の教員研修では、「若手（初任者、2年目、3年目）、5年経験者、10年経験者、中堅教員」と経験を積む中で、教員としての学びを積み重ねることができるよう研修体系を構築してきた。しかし、教員一人ひとりが自分の経験年数に相応する資質がどのようなものであり、どのようにキャリアアップを図ればよいのかが明確ではなかった。そのため、周りの教員の動向や配置された学校の環

境に左右されたり、自らの興味関心の範疇に止まったりして、学校全体、または教職生活全体の中での自分の位置を意識したりする視点に乏しかったと言える。

また、これまでは教員の採用年齢に上限があったために、教員としてのキャリアと年齢との間にはそれほど大きな違いはなかったが、教員の採用年齢の上限が撤廃されたことで、採用年齢はもとより採用までの経験も異なり、それぞれに必要な資質・能力やそのレベルがわかりづらくなっている。さらに、採用までの経験、つまり大学での経験、職業人としての経験が様々でありながら、それをどのように活かしていくかという道標もなかった。

しかし、教員育成指標を定めることで、採用時年齢も経験も異なる教員がそれぞれ教員としてのキャリアを客観的にとらえ、主体的に自らの資質・能力を意識した力量向上を図り、継続的な学びにつながる意欲をもち続けることが可能になった。

## 2 福井県教員育成指標のポイント

### 教員育成指標の年代と教員育成指標の内容

本県の教員育成指標は、教諭版と管理職版を1枚にまとめたものを策定し、他の職種にも汎用性をもたせている。

「ステージ」は、【採用時の姿】で福井県の求める採用時の資質・能力を示し、教諭は【第1】【第2】【第3】の3つのステージとした。各ステージの基本的な資質を【第1ステージ：教職の基盤を固める】【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】【第3ステージ：経験を生かして指導・助言し組織的な運営を行う】と設定し、ステージ間のステップアップを明確にした（図1参照）。

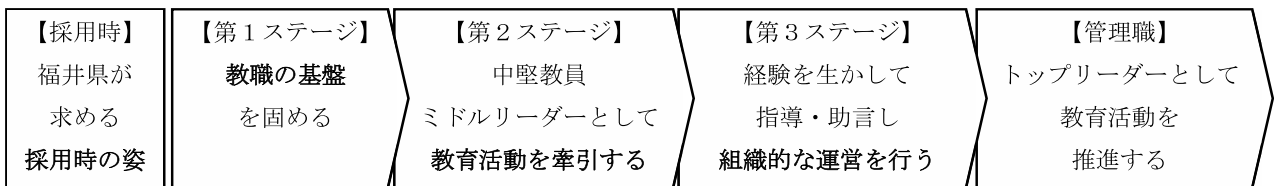


図1 教員指標のキャリアステージと基本的資質

資質・能力の項目は大きく5つに分類した（図2参照）。その特徴は、【指導力】【学習指導】の項目に【福井の教育力を支える研究・連携】として「福井型18年教育の推進」や「自主研究活動」「研究体制による同僚性の構築」などを資質・能力として位置付けたところにある。また、【福井の力】の項目では、「ふるさと福井の教育の推進」として、教師自身が「ふるさと福井」への愛着をもち、福井の教育をよりよくしていく心と態度についても資質として示した。

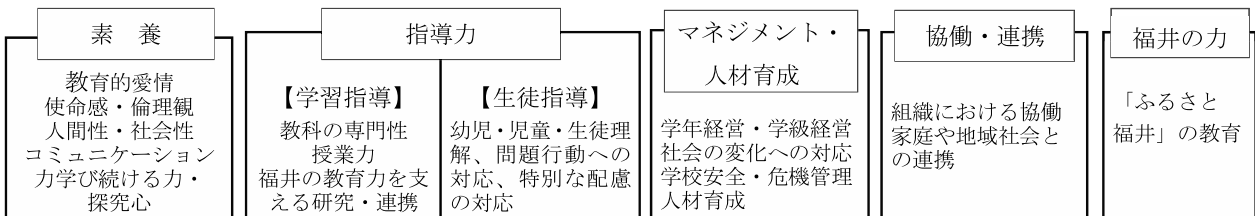


図2 福井県の求める教員の資質能力

表1 教員育成指標と教員研修体系（基本研修・職務研修）の関連

ステージ	第1ステージ	第2ステージ	第3ステージ	管理職
基本研修 職務研修	・若手教員研修 初任者研修 2年目研修 3年目研修	・中堅研修Ⅰ（30歳代） ・ミドルリーダー養成研修（受講基準39歳） ・中堅研修Ⅱ（40歳代）	・マネジメント研修（40～50歳代の管理職希望者） ・中堅研修Ⅲ（50歳代）	・新任教頭研修 ・新任校長研修

また、教員育成指標の策定とともに、研修の体系を捉え直し、各研修の内容も教員育成指標に合わせて整理し直した。各ステージの基本研修、職務研修は表1のように体系化されており、各ステージに必要な資質・能力を獲得できるようになっている。

教員育成指標では各ステージの資質・能力を明示したが、各ステージは明確に区切れるものではない。そこで重要になるのが、各ステージをつなぐための研修形態の工夫である。

「学び続ける教員」であるためには、教員一人一人が、長期的展望を持ったり、自分の足跡をもとに自分を捉え直したりすることが不可欠である。つまり、教員一人一人が教職生活全体を見通して、自分が今、教職生活全体の中でどこに位置しているのかを知り、自分が身に付けた資質・能力を把握するとともに、何が不足しているのか、何を目指して進めばよいのかを意識する必要がある。このような、教師自身の気づきの場、考える場として設定されているのが、福井県の教員研修体系の軸となっている「クロスセッション」である。

クロスセッションは、世代間、校種間の枠を超えた4～5人の小グループで自分の実践を語る場であり、他者の実践の語りを傾聴する場である。ここでは、他者の実践に触れることで自分の実践の取組みを捉え直し、新たな視点や気づきを生み出す省察が行われる。

毎年度、11月には「初任者、2年目、3年目」の若手研修対象者が入り混じったクロスセッションを行い、2月には「初任者、3年目、中堅研修対象者」のクロスセッションを行っている。また、教員免許状更新講習に読替え可能な中堅教諭等資質向上研修でも、I（30歳代）、II（40歳代）、III（50歳代）の対象者に加え、新任教頭研修も組み入れたクロスセッションを行っている（図3参照）。11月、2月のクロスセッションでは、若手教員研修対象者の教育実践の1年間の締めくくりという位置づけであるとともに、自分よりも上の世代の教員の教育実践を聞くことで、自分が目指すべき方向性を見いだす場にもなっている。教員免許状更新講習においては、このI、II、IIIの三世代および教頭を交えたクロスセッションが中心に研修が組み立てられており、第1ステージから第3ステージ、管理職までの四つのステージで構成されている教員育成指標を具現化したような研修になっている。

採用時の年齢によって差はあるが、福井県の教員は、その教職生活全体の中で、9回のクロスセッションを経験することになる。

### 3 今後の展望

全都道府県、政令指定都市、教員採用研修を行っている中核都市で教員育成指標が策定された。それぞれの自治体で活用が始まっているが、教員一人ひとりへの周知や具体的活用については試行錯誤の状況である。教員育成指標の策定のねらいにある「学び続ける教員」として、教員が個別に自分の資質・能力を伸ばしていくために、今後次のようなことの実践が必要になると考えている。

- ① 教員育成指標をもとに、一人ひとりが年度当初に重点的に取り組む資質・能力を確認し、そのために必要な研修や研究について計画を立てることで、受け身ではなく主体的な研修への転換を図る。
- ② 教員が目標設定や研修計画、自己評価などを個別に記録するキャリアシートを作成し、キャリアシートを蓄積していくことで自分のキャリアの足跡を残していく。
- ③ それぞれの教員が各ステージの資質・能力をもとに、長期的な展望、必要性をもって研修や研究に取り組むことができる研修環境を構築する。

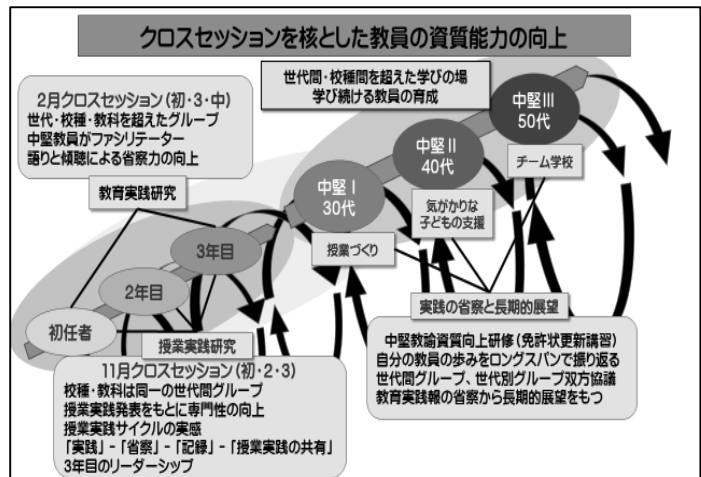


図3 研修の軸となるクロスセッション

- ④ 管理職が人材育成の視点で教員育成指標を捉え、管理職面談（年度始め、中間、年度末）等で、資質・能力についての取組みについて相互に確認することで、個々の教員が自分の変容や成長について実感することに活用する。管理職は「チーム学校」としての協働・連携や校内OJTにつなげる。
- ⑤ キャリアシートを蓄積する「キャリア履歴システム」を構築し、教員のキャリア形成に活用していく。

### Ⅲ 福井県教員育成指標を軸にした研修の振り返り

#### 1 福井県教員育成指標の周知と活用

教員育成指標をもとに本県研修体系全体を見直すと共に、各研修における内容との関連付けを捉え直し、各研修が教員育成指標をもとに系統的に構成されていることを確認して、今年度の研修をスタートさせた。しかし、研修運営側だけが教員育成指標を意識するのではなく、教員一人ひとりが研修を主体的な学びの場ととらえ、自己の資質・能力を伸ばすための目安として教員育成指標を活用していかなければならない。そのために、今年度は教員育成指標の周知を中心としながら、研修に参加する教員に自分自身の資質・能力に目を向け、意識化することに取り組んできた。

まず、「福井県教員育成指標」を全学校にデータ配布するとともに、市町教育長、校長会、指導主事連絡協議会など関係機関での説明を行い、学校への周知を図った。その上で、研修における教員育成指標活用のために以下のことに取り組んだ。

- ① 研修計画概要、研修講座案内冊子に「福井県教員育成指標」を掲載。各研修の対応ステージや教員育成指標との関連を記載。
- ② 基本研修（初任者、2年目、3年目、中堅教諭等資質向上、ミドルリーダー養成研修）、職務研修（マネジメント研修）の第1回研修時に教員育成指標を配付し、オリエンテーションにて教員育成指標策定の背景や意義、教員の資質・能力について説明。
- ③ 初任者研修においては、初任者が自分の研修の手引きに教員育成指標を貼り、常に意識化を図るとともに、2年目、3年目研修においても、教員育成指標をもとに資質・能力の自己評価と目指す資質を確認。
- ④ 受講生に配付する研修テキストに、研修で目指す資質・能力を明記。
- ⑤ 研修後の受講アンケートで、研修の資質・能力について意識できたかを自己評価。
- ⑥ 新任校長、新任教頭研修の研修テキストに研修で目指す資質・能力を明記し、説明。

基本研修では、初回の研修時に教員育成指標について説明し、教員として必要な資質・能力を意識しながら今後の研修に取り組むことを確認した。また、研修と教員育成指標との関連について研修のたびごとに説明し、受講者への意識づけを図った。

以下、基本研修について、教員育成指標に関する振り返りを記す。

#### 2 初任者研修

##### (1) 成果

研修後のアンケートからまとめた教員育成指標の意識度は表2のとおりである。

表2からは、素養に関する内容や「自ら学び続ける基盤の構築」「子どもの学びの見取りの意義と実践」「学級目標の達成に向けた子どもたちの協働的な学級づくりの指導」等自分が直面している事象や個人の力量に対する内容の数値は高いが、一方で「学校の実態、社会情勢の変化、教育改革の動向に対する理解」「勤務校の危機管理体制に対する理解」等の全体を見通す内容の数値が低いことがわかる。



11月のクロスセッション時には、教員育成指標をもとにこれまでの授業実践研究を振り返り、自分の意識や取組み等が変容したと思われる項目を選ぶアンケートを実施し、表3のような結果が得られた。

表3において、半数以上が変容を感じている項目が「自ら学び続ける基盤の構築」「主体的・対話的で深い学びへの工夫」「教科等の専門性の向上」「子どもの個性、特性に応じた指導、支援」であることから、現在直面している問題を解決するために今何をしたらよいかということに最大の関心を持っていることがうかがえる。初任者として、目の前にいる子どもたちに対して、より良い教育を行いたいという意欲は、研修時の様子をみても感じられる。

表2 初任者研修における教員育成指標の意識度

資質・能力		実施月 対象校種(「全」は小・中・高・特)	5月		6月		7月	8月	1月
			全	小中	高特	中	小	全	全
		研修内容	教科指導	学級経営	高校参観	部活動	体育	奥越宿泊	教育相談
		具体的な資質・能力							
素養	教育的愛情 使命感	・教職に対する使命感、誇り、責任感 ・子どもの個性を尊重し、豊かな人間性を育む熱意	3.3	3.6	3.6				3.5
	学び続ける力 探究心	・自ら学び続ける基盤の構築(課題の発見-解決の努力-省察する力) ・自主的な協働研究への積極的な参画	3.5	3.7	3.7	3.3	3.6	3.5	3.6
指導力	教科等の専門性	・教科等の専門性の向上	3.5						
		・教科等の多面的・多角的な視点での研究の推進	3.5					3.5	
	授業力	・教科等の特性や本質の理解	3.4		3.4		3.5		
		・主体的・対話的で深い学びへの工夫	3.4						
		・指導と評価の一体化に基づく実践	3.2						
福井の教育力を 支える研究・連携	・子どもの学びの見取りの意義と実践		3.6	3.6					
生徒指導	問題行動への対応	・一人ひとりの子どもの力を育成するための授業の実践的研究、 協働による研究体制、同僚性の構築		3.5					
		・子どもの個性、特性に応じた指導、支援			3.6	3.4	3.6	3.3	3.6
		・子どもの特性を理解した原因分析力 ・家庭などとの信頼関係の構築、連携・協働							3.5
人材育成	特別な配慮への対応	・子どもの個性、特性に応じた特別支援教育の理解、実践				3.4			3.4
		・学級目標の達成に向けた子どもたちの協働的な学級づくりの指導		3.7					
		・学校の実態、社会情勢の変化、教育改革の動向に対する理解	3.1						
連携・協働	組織における協働 家庭や地域社会との連携	・学級や集団の適切な安全管理 ・勤務校の危機管理体制に対する理解				3.5	3.6		
		・教職員間の同僚性の構築 ・家庭、地域社会、関係機関との連携、協働のネットワークの形成 ・家庭、地域社会への積極的な情報発信と良好なコミュニケーションの構築		3.4					3.2
								3.6	
				3.5					

意識度は、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

表3 意識や取組みの変容について 初任者研修受講者 204名回答 11月実施

意識や取組み等が変容したと思われる資質・能力	(人)	意識や取組み等が変容したと思われる資質・能力	(人)
自ら学び続ける基盤の構築	128	子どもの主体的な学び、確かな学力、生きる力の追究	90
主体的・対話的で深い学びへの工夫	117	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	84
教科等の専門性の向上	111		
子どもの個性、特性に応じた指導、支援	105	教職員間の同僚性の構築	70
教職に対する使命感、誇り、責任感	101	教科等の特性や本質の理解	68
子どもの学びをもとにした授業づくり	100	子どもや家庭との信頼関係の構築	53
子どもの個性を尊重し、豊かな人間性を育む熱意	98	子どもの特性を理解した原因分析	48
教科等の多面的・多角的な視点での研究の推進	96	指導と評価の一体化に基づく実践	20

(2) 課題

研修レポートの内容からは初任者が教材研究や学級経営、部活動の指導等に全力で取り組む様子が伺える。そのことが、多忙感や悩みに直結している場合も少なくない。しかし、一方で、スクール・プランを意識した取組み、学校の実態や教育改革の動向に対する理解等マネジメントの意識、他の教員との連携や協働に対する意識は低く、教員としての意識の持ち方として偏りがあるのが現状である。

これからの教育のあり方や教員の年齢構成のアンバランスなどを考えると、若手教員にもマネジメントや連携・協働への意識がぜひとも必要であり、今後どのように初任者の意識をマネジメントや連携・協働へ向けていくかということが今後の課題である。

3 2年目研修

(1) 成果

11月のクロスセッション終了後に、教員育成指標をもとにアンケートを実施した。このアンケートは、教員育成指標に結びついた研修内容について、受講者がどれだけ意識できたか、また研修後、授業実践研究への取組みを通して自分がどのように変容したかを測る目的で実施し、表4のような結果を得た。

授業に関する「教科等の専門性の向上」の変容を答えた人が最も多く、初任者と同様、毎日の授業に一生懸命に取り組んでいる様子が伺える。しかし、「自ら学び続ける基盤の構築」も二番目に多いことから、目先のことに精一杯になっている状態を抜け出し、自分の教員としてのキャリアを意識する視点を持ち始めていると考えられる。そして若手教員のうちにこのような視点を持つことは、教員としてのキャリアを着実に積み上げ、資質・能力を向上させる上でも重要な意味を持つ。

表4 意識や取組みの変容について 2年目研修受講者 189名回答 11月実施

意識や取組み等が変容したと思われる資質・能力	(人)	意識や取組み等が変容したと思われる資質・能力	(人)
教科等の専門性の向上	110	教科等の多面的・多角的な視点での研究の推進	84
自ら学び続ける基盤の構築	106	子どもの学びをもとにした授業づくり	77
子どもの主体的な学び、確かな学力、生きる力の追求	97	教職に対する使命感、誇り、責任感	73
子どもの個性を尊重し、豊かな人間性を育む熱意	90	教職員間の同僚性の構築	70
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	86	教科等の特性や本質の理解	62
		子どもや家庭との信頼関係の構築	44
主体的・対話的で深い学びへの工夫	85	子どもの特性を理解した原因分析	41
子どもの個性、特性に応じた指導、支援	85	指導と評価の一体化に基づく実践	28

(2) 課題

「指導と評価の一体化に基づく実践」の項目は他の項目と比べ、意識や取組みの変容が十分ではないと考えている受講者が多い。これは、授業をどう進めるかで精一杯となり、評価の大切さは分かっているものの時間的な余裕もなく十分に考えられていないということが要因として考えられる。また、中学校・高等学校の教科別研修では、『主体的・対話的で深い学び』の評価についての研修を行った。その際の意識度は、3.1（4段階）と他の項目に比べて低かった。その際も、受講生からは演習を通して学習活動の評価の大切さは実感できるが、評価について検討する機会が十分にとれない現状にあるとの声が多く聞かれた。

次年度若手研修の最後の年を迎える受講者は、学校等での校務分掌も多くなるが、働き方の改革も進めながら自分自身の資質・能力を身につけるために日々の教育実践に取り組んでいくよう、研修等を通じて意識づけを行いたい。

#### 4 3年目研修

##### (1) 成果

2年目研修と同様、教員育成指標をもとに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と思われる項目を選ぶアンケートを研修（11月クロスセッション）の後に実施し、表5のような結果が得られた。

**表5 意識や取り組みの変容について 3年目研修受講者171名回答 11月実施**

意識や取り組み等が変容したと思われる資質・能力	(人)	意識や取り組み等が変容したと思われる資質・能力	(人)
自ら学び続ける基盤の構築	91	子どもの学びをもとにした授業づくり	64
教科等の専門性の向上	91	教職員間の同僚性の構築	58
主体的・対話的で深い学びへの工夫	85	ユニバーサルデザインの視点を取り入れた	58
教職に対する使命感、誇り、責任感	70	楽しく分かる授業	
教科等の多面的・多角的な視点での研究の推進	68	子どもや家庭との信頼関係の構築	44
子どもの個性、特性に応じた指導、支援	68	子どもの特性を理解した原因分析	35
子どもの主体的な学び、確かな学力、生きる力の追求	67	教科等の特性や本質の理解	34
子どもの個性を尊重し、豊かな人間性を育む熱意	65	指導と評価の一体化に基づく実践	18

表5から、これまでの3年間の若手研修の中での「自ら学び続ける意識」や「授業に関する教科等の専門性の向上」については、よく意識しながら実践を進めている傾向が見られる。

##### (2) 課題

一方で、表5から「教科等の特性や本質の理解」については、さらなる実践や研究が必要であると感じている受講者が多いことがわかる。また、授業をどう進めるかに意識が集中して、評価にまで意識が及ばないという実態も見取れる。若手研修を終え、次のステージに進みつつある受講者に対し、今後も自分自身のキャリアステージに応じた資質・能力が身につけているかどうかを認識しながら日々の教育実践に取り組めるよう、本所の研修でも意識改革を図りたい。

#### 5 中堅教諭等資質向上研修（兼教員免許状更新講習）

中堅教諭等資質向上研修は教育公務員特例法等の一部改正（施行平成29年4月1日）を受け、十年経験者研修の実施時期の弾力化を図るとともに中堅教諭等として必要な資質の向上を図るための研修として設定された研修であり、福井県では平成29年度から実施している。教員育成指標をもとにした資質・能力の自己評価に基づいて受講者各自の目標を設定した上で研修計画を作成することから始める点が、若手教員研修とは異なる点である。

##### (1) 成果

受講者自身が、教員育成指標が求める資質・能力の自己評価、研修計画書の作成、研修後の自己の変容を評価、という手順を踏むことで、受講者は自らの教職生活を俯瞰して教員生活をデザインし、自分のキャリアステージにふさわしい研修が必要だという意識は高まったようである。初回の研修後における教員育成指標の意識の度合は表6のとおりである。

**表 6 中堅教諭等資質向上研修における教員育成指標の意識度 5月実施**

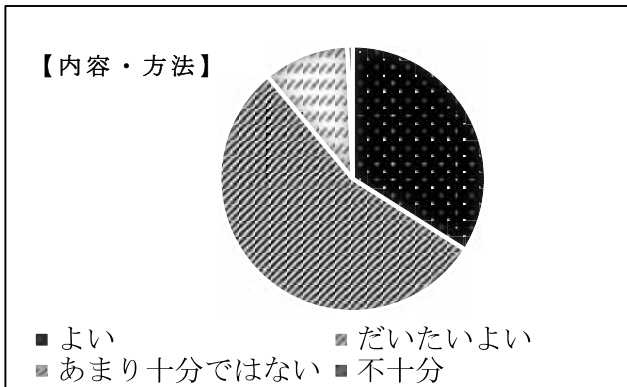
資質・能力		内容	意識度
素養	倫理観	・確かな人権感覚、子どもの規範となる倫理観	3.7
	社会性	・謙虚な姿勢、法令の遵守、服務に誠実かつ公正な遂行	3.8
指導力	学習指導 (授業力)	・多様な授業形態の工夫（情報教育）	3.5
		・主体的・対話的で深い学びの実現	3.5
マネジメント ・人材育成	学年経営 学級経営	・学年のリーダーとして率先して協働的活動を牽引	3.5

意識度は、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

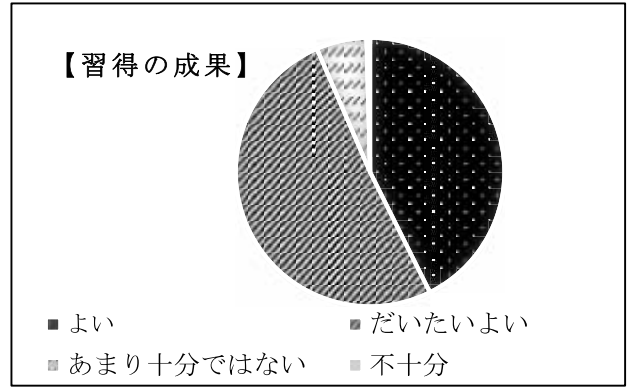
「確かな人権感覚、子どもの規範となる倫理観」「謙虚な姿勢、法令の遵守、服務に誠実かつ公正な遂行」といった素養に関する内容においては、日々意識して校務に臨んでいることがうかがえる。

免許更新講習に読替可能な研修として、30歳代、40歳代、50歳代の各世代のテーマを設定し行われた「キャリアに応じた基本研修」は、教頭研修も組み入れ、クロスセッションを中心にした世代を超えたグループで学び合う研修である。

免許状更新講習3日間のアンケート結果は図4・図5のとおりである。



**図4 内容方法について**



**図5 習得の成果について**

内容・方法および習得の成果とも、「よい」「だいたいよい」は9割を超え、福井県の教員研修においてクロスセッションが根付いていることがうかがえる。50歳代の受講者からは、「このクロスセッションを通じて、30歳、40歳代の先生方には自分の実践を今後の教員生活への学びにつなげてほしいと考えて伝えた」といった声が聞かれ、世代を超えたクロスセッションの効果が表れている。

2月には、初任者、3年目、中堅（全日程）のクロスセッションを行うが、中堅教員がファシリテーターとしてグループ協議を運営することにより、若手教員をリードする役割を再認識する機会になる。そして学校の中核としての役割を担う力量を高めるきっかけとなることが期待できる。

(2) 課題

初回の研修時に、教員育成指標の説明を研修の終わりに行ったが、研修の始めに説明することにより、さらに意識して研修に取り組むことができると考えられる。また、今回用いた自己評価は、中堅教諭等資質向上研修だけで終わるのではなく、キャリアパスとして活用していくために、毎年自己評価を続けていくことが必要だと思われる。

## 6 ミドルリーダー養成研修

### (1) 成果

第1回目の研修後における教員育成指標の意識の度合いは表7のとおりである。

**表7 ミドルリーダー養成研修における教員育成指標の意識度 5月実施**

資質・能力		内容	意識度
素養	コミュニケーション力	・同僚性の構築、よりよい教育の実現に向けた教職員間の意思の疎通と共通理解、合意形成の推進	3.5
	学び続ける力・探究心	・学校内や専門分野における研究の牽引	3.4
	教育的愛情・使命感	・学校教育を牽引する使命感、責任感	3.3
指導力	学習指導 (授業力)	・省察をもとにした授業改善	3.4
		・主体的・対話的で深い学びの実現	3.4
		・校内研究の中核として授業実践を牽引	3.3
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	3.3
		・若手教員の抱える課題の理解、支援	3.3
連携・協働	組織における協働	・ミドルリーダーとしての自覚と積極的な行動	3.5

意識度は、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

このように教員育成指標を基にした研修の評価は今回が初めてであり、この数値をどのように評価していいか判断しづらい部分がある。得点が3点を超えていることは、ある程度意識されているととらえることはできるが、評価されるレベルであるのかはわからない。第2回の研修の結果との比較や、経年比較が必要である。

なお、このアンケートの自由記述には、「働き方改革が叫ばれている中、このような研修が行われるのはいかがなものか」「レポート作成による負担が大きい」といった声書かれていた。昨年開始したばかりの研修であるため、認知度が低い上に悉皆研修であることから、いきなり研修を受けなければならなくなったことへの負担感を感じている部分が多いのだと思う。

そこで、6月の研究テーマの提出後に受講生のテーマ一覧を送付するとともに、進行状況と困っていることなどを調査するアンケートに加えて、講師による助言のメッセージを送った。

8月末日のアンケートでは87人中82人の受講生が取り組みをスタートしていた。また、アンケートの記述の中には「自分一人で進めるのではなく、チームで話し合いながら進めていくことができるので、とても心強い」「一週間に1枚の実践レポートを記入することは大変だと思ったが、やってみると授業力の向上に役立ち、自分の力になるということに気づいた」といった前向きな意見もあった。

しかし、「どの職員も業務が多く、グループで集まって話し合うなど、まとまった時間を捻出するのが難しい」「本当に忙しくて、他の先生に時間を割いていただくのが心苦しい」「実践のまとめ方をどのように行ったらよいか迷っている」等時間確保やレポート作成について困っているという声寄せられた。そこで、12月に、これらの意見への返答と講師からの2度目のメッセージを送った。

1月下旬のまとめのレポートは10ページを超えるものも複数あり、受講者の熱意が感じられた。

### (2) 課題

校内OJTに関する研修は、このミドルリーダー養成研修まで具体的な項目として取り上げる研修はない。そのため、この研修はこれからの教育現場を支える人材の育成といった視点からも必要な研修であるといえる。その意味で、もう一度表7を見てみると、「マネジメント・人材育成」に関する意識率の低さがうかがえる。第1ステージから第2ステージに変わる年代ではあるが、学校現場では日々の教育活動の中での立場の変化について考えることが少ないためであろう。教員育成指標を周知し、次のステージへステップアップすることを意識づけることが大切だと感じられる。

そして、その意義をいかに受講生や教育現場に伝えていくかが、この研修の目的を達成するための鍵となる。つまり研修の意義を浸透させることが、今のミドルリーダー養成研修が抱える課題といえる。2年目を終えようとしている今、これまでの状況を振り返り、対応として次の2点を考えている。

1点目は、今年度行われた事例を活用して、第1回目の研修で意義と具体的な活動の進め方を丁寧に伝えることである。理論的な話も必要であるが、それ以上に受講者が納得して実践に取り組むことが重要である。経験から感じることはどんな言葉よりも強く、実践を進める上でのエネルギーとなる。そのためにも、今年度最後の研修において事例発表のまとめをしっかりと行いたい。

2点目は、この研修を継続的にすることである。受講基本年齢39歳の教員が、校内でグループ学習に取り組むこの研修は、受講者本人だけでなく一緒に取り組んだ教員全員がこの研修に携わることとなる。つまり多くの年代の教員が協働の有用性やOJTの必要性を理解することにつながると思う。

多忙化する教育現場の中に、負担感を超えた有用性を感じさせる研修としてこの研修を位置付けることができるよう、研修内容や運用等について考えていきたい。

## IV まとめ

教員育成指標は、教員自身のためにある。

今年度は、初任者研修をはじめとする基本研修においても常にそのことについて呼びかけ、注意を促してきた。それは教員が資質・能力を培ってキャリア・アップを図るなどといった個人のレベルに留まらず、学校の教員集団全体が、「学び合う専門職集団」となることを目指すものであり、ひいては、そのような集団の中でなければ養うことができない教員の資質・能力が存在するからである。さらに、「学び合う専門職集団」を目指すことは、今、子どもたちに「主体的・対話的で深い学び」を仕掛けようとすることと軌を一にしている。最初に述べたように、私たちは学び続けることでしか、学校の現場が抱える課題に対応することができない時代を迎えている。

今年度は、担当からの説明であったり、研修直後のアンケートや長い研修期間全体を振り返って自己の変容を尋ねたりして、教員育成指標を各研修の中でいかに意識づけるか、ということを進めてきた。

それぞれの結果からは、先生方が子どもたちを指導する中で、自らも指導力をつけるべく奮闘している様子が伺える。しかし一方で、学校経営全体をとらえることや他の教員との協働をどのように図るか、という視点はまだ乏しい。このような視点は管理職だけがもつのではなく、若手教員もベテラン教員も同時にもち合わせることで「学び合う場」が醸成される。また、若手の教員には、自分の将来の姿を展望する、という点においても視野を広げてほしい。このような視点を養い自らを振り返る場として、研修の中では「クロスセッション」を設けている。

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が学校現場に根付いていくよう取り組んでいきたい。

### 《参考文献》

- 文部科学省(2017)『文部科学省告示第55号』
- 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」