

6年目研修における大学研修への期待

—教員研修全体がどうあるべきかを踏まえて—

岐阜県総合教育センター長 水野秀則

I はじめに

新教育基本法の第17条に基づいて策定された岐阜県の教育振興基本計画である「岐阜県教育ビジョン」においては、重点目標2の(3)で「教員の資質と指導力の向上」が掲げられ、「学校教育の成否は、その直接の担い手である教員の資質や能力に負うところが大きく、教員の資質向上は重要な課題です」と現状を認識し、「取組の基本方針」として、「教員評価、自己啓発面談及び研修などを通して、教員の自己啓発や意欲向上を引き出すとともに、一人一人の教員が十分な自信と指導力をもって児童生徒と向き合える環境をつくります。また、特に教員養成学部（学科）を有する大学を中心に、大学と連携した教員研修を行うことにより、教員研修の内容をより豊かなものとしていきます」とした。

本県では平成13年2月28日に岐阜大学教育学部長と総合教育センター長との間で「岐阜大学教育学部と岐阜県総合教育センターとの連携協力に関する覚書」を交わして以来、教員研修に直接かかわるものにおいては、6年目研修、12年目研修、教職大学院への現職教員の派遣、長期内地派遣研修等、また、総合教育センターにおける各講座の講師を勤めていただくなど多くの面で連携協力を進めてきた。

このような連携が、今年度から本格的に実施された教員免許状更新講習において、岐阜大学を核とした県内大学・短大によるネットワーク大学コンソーシアム岐阜の教員免許更新制度専門部会に県教育委員会も講座開設者として参加し、極めて円滑に講習を実施できたことにつながったと考える。

しかし、この教員免許状更新講習の実施によって、それまで12年目研修（法定の10年経験者研修）で実施してきた5日間の大学研修を、受講者や大学側の負担を軽減するために社会体験研修に変更し、結果的に大学と教育委員会の連携という点では「後退」することになったのは、全く残念なことであった。

本稿は、教員年齢別構成に大きく偏りがある現状において教員研修はどうあるべきかという視点等を踏まえ、6年目研修において実施している大学研修の位置付けやその成果と課題を明らかにし、今後の在り方を考えようとするものである。

II 岐阜県総合教育センターにおける教員研修の実態と課題

1 教員研修の体系と重点

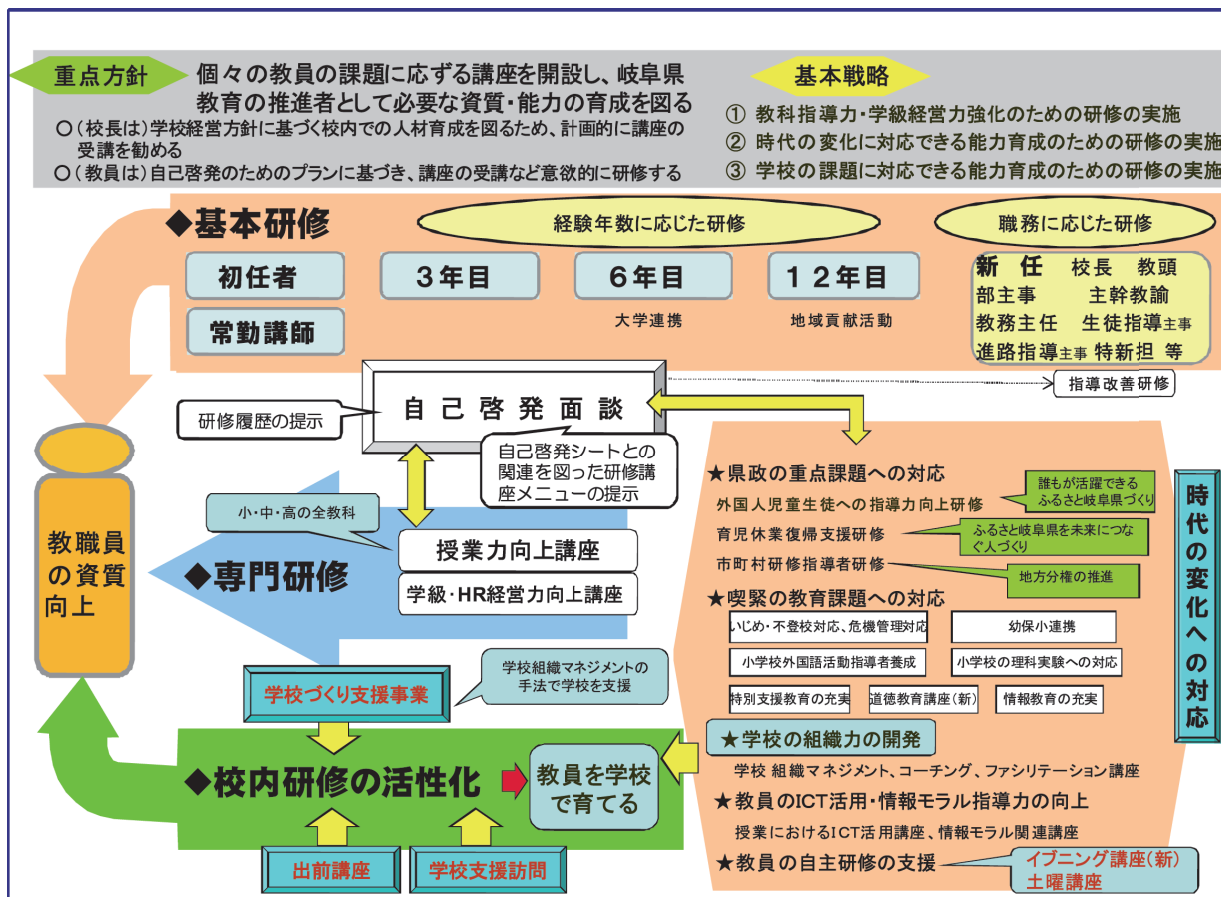
岐阜県教育委員会では、あるべき教師像とそれを実現するために総合教育センターにおける研修等で培う

表1 あるべき教師像と研修で培いたい資質や能力

あるべき教師像 中教審報告 (H17)		教職に対する強い情熱
教育の専門家としての確かな力量		
総合的な人間力		
岐阜県総合教育センターの研修で培いたい資質や能力		
		①教職に対する使命感や誇り ②子どもに対する愛情や責任感 ③学び続ける向上心 ④高い倫理観
		①子ども理解力 ②生徒指導能力 ③集団指導力 ④マネジメント能力 ⑤教科の専門性 ⑥問題解決能力 ⑦危機管理能力 ⑧事務処理能力
		①豊かな人間性 ②常識と教養 ③対人関係能力 ④コミュニケーション能力 ⑤協調性

べき資質や能力を表1のようにとらえており、それを実現するために、当センターを中心に研修体系を構築してきた。「平成21年度教員研修の基本構想」は、表2のとおりである。

表2 平成21年度 教員研修の基本構想



当センターの活動としては、次の3つをあげることができる。

- ① 総合教育センターにおける基本研修（経験年数に応じた研修と職務に応じた研修）講座の開設
- ② 同じく専門研修（県の重点施策・今日的教育課題等を踏まえたテーマに応じた研修）講座の開設
- ③ 各学校における研修の在り方そのものを指導する校内研修の活性化

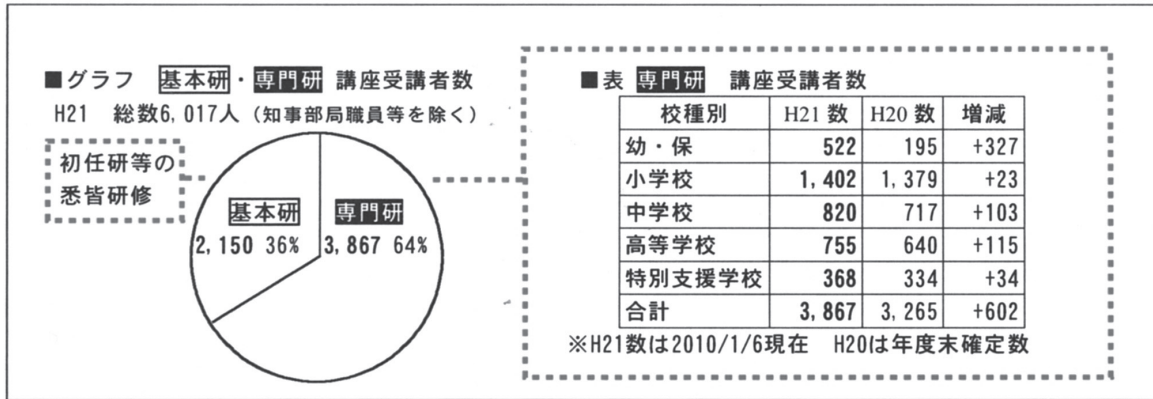
また、それぞれの活動に共通して、教育課題として重点的に取り扱っている内容は次の諸点である。

- ① 教科指導力・学級経営力強化
- ② 時代の変化に対応できる能力の育成
 - 例 いじめ対応・危機管理・外国人児童生徒への指導等喫緊の教育課題への対応
 - 例 発達障がい等特別支援教育への理解の推進
 - 例 ICT活用指導力・情報モラル指導力の向上
- ③ 学校の課題に対応できる能力の育成
 - 例 学校組織マネジメント・ファシリテーション・コーチング等の知識・技能の修得

2 総合教育センター講座受講者数と満足度

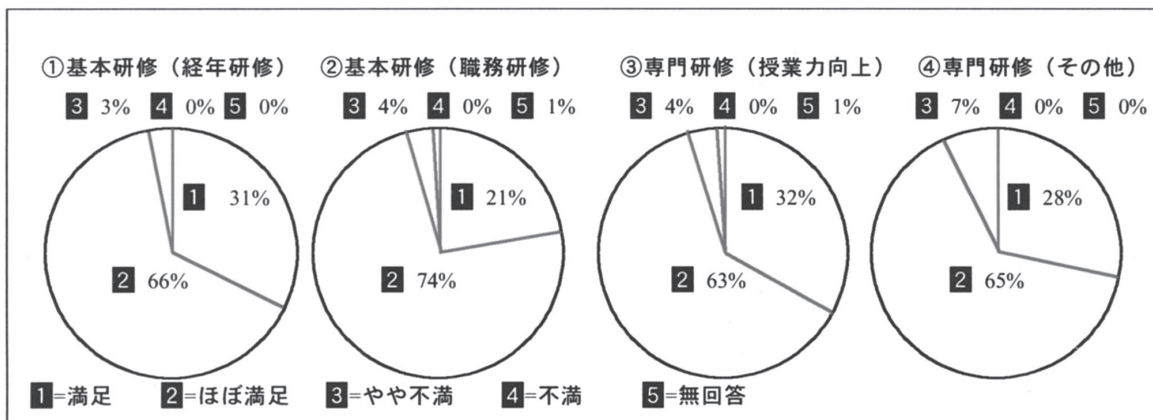
平成21年度におけるこれらの講座への受講者数は、1月6日現在で合計6,017人（延べ人数）となっている。（次ページの表3参照）小中学校・高等学校・特別支援学校の全教員数と比較すると、数字的には全体の約35%の教員がセンターの講座を受講していることになる。表3に各学校で開催する出前講座の本年分実績（参加者数1,500人余）を加えれば、さらにその割合は増加し約45%ほどとなる。

表3 岐阜県総合教育センターの受講者数



また、各講座を受講した教員の満足度については、次の表4のごとくとなっている。各研修とも「十分満足」と「ほぼ満足」を足した数値は90%を越える状況であり、受講者が高い満足度を得る有意義な講座を実現できているといえる。

表4 岐阜県総合教育センター講座受講者の満足度



3 課題1 研修は学校で活かされているか

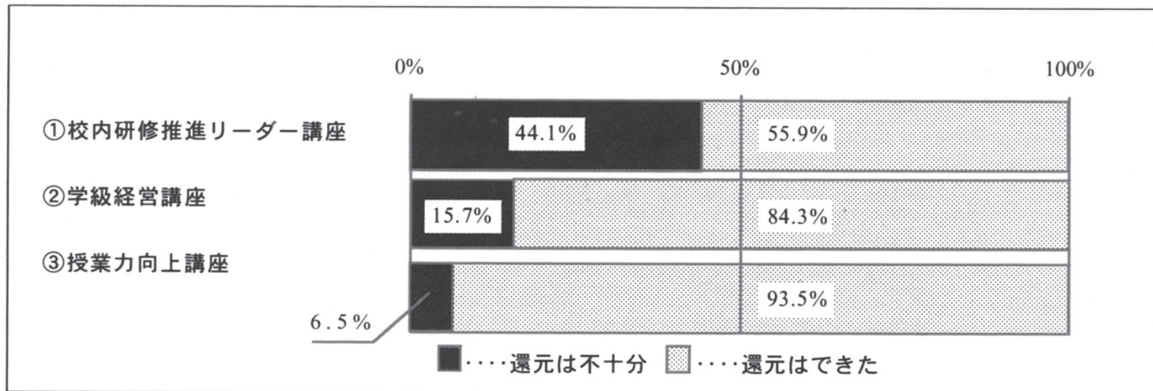
多くの教員が受講し、非常に高い満足度を得られているというのなら、講座の内容・運営等についてはそれほど課題はないはずであるが。しかし、研修で学んだことが各学校で活かされているかどうかという観点からは、新たな課題を見いだすことができる。

当センターでは、講座運営の評価・PDCAの一つとして、職務研修やHR 経営力向上講座等の特定の講座については、「還元度アンケート」を実施している。講座受講後、受講者が各学校に於いて、「研修内容を実践できたか」、「他の人に広めることができたか」について、年度末の段階で回答するものである。

その結果によれば、管理職等の職務研修においては、「還元が不十分」とした受講者の割合はほぼ0%であり、それぞれ研修事項を学校経営に活かしていることが把握できる。ところが、次の表5のように、「校内研修推進リーダー」講座においては、参加者の44.1%が「還元は不十分であった」と回答している。校内研修推進リーダーというポジションは、各県立学校において校内研修を推進する立場にある教員であり、研修で学んだことの還元をするということは、それを何らかの形で校内研修に活かしていかなければならないことになるが、それがあまりうまくできていないことを示している。

校内研修の推進は、校内研修推進リーダーの力のみならず校長・教頭や職員全体の研修への取組意欲が反映されるものであり、研修で学んできたことを校内研修推進リーダーだけが実施しようとしても、なかなかうまくはいかないものである。県立学校においては、研修や研究に対する取組は、現実的には、小中学校

表5 岐阜県総合教育センター口座受講者の【還元度アンケート】



ほど、熱心ではないということもあり、この壁を打ち破って、学校課題解決のための研修や研究が新しい手法によってなされていくようにすることが、大きな課題であるといえる。

「校内研修推進リーダー」講座ほどではないが、「学級経営」や「授業力向上」の講座においても、「還元は不十分」という回答が見られる。

この場合に回答者が寄せた記述回答を確認すると、授業においても学級経営においても、自分の担当するクラスや授業における改善は実現できるが、教科会や学年会、さらには職員会議において提案し、何らかの改善につなげていくという意味での「還元」はできていないという答えが多く見られる。この点においては、校内研修推進リーダーの思いと同じで、研修内容を学校の教員全体が共有するという点においては、現状では大きな限界があり、さらなる仕掛けが必要であることが確認できる。

4 課題2 学び合う集団の実現のために

教員にとって、個々のレベルで行う研修が重要なのは言うまでもないが、それだけにとどまっていたら、組織や学校レベルでの課題解決には結びつかない。学校として全体で研修を進め、それにより多くの教員が課題や解決の手法を共有できることこそが、個々の資質や能力、ひいては学校全体の教育力の向上につながる。素晴らしい学習集団というのは、教室においては児童や生徒がお互いに学び合う気持ちをもち具体的な活動につなげている場合に実現する。同じことは、教師集団においても言える。佐藤学は指摘している。

「教師は決して一人で成長することはない。教師は教師の共同体の中で成長する。教師の成長にとって好ましい共同体は、教師としての「職人性」(craftsmanship)」と教師としての「専門家文化」(professional culture)を併せ持った共同体である。この共同体の性格を「同僚性」(collegiality)と呼んでもいい。そして学校が「同僚性」を基軸として組織され運営されているとき、学校ほど教師の学びと成長にとって好適な場所はない。」(佐藤学著『教師花伝書』小学館 2009年 P93)

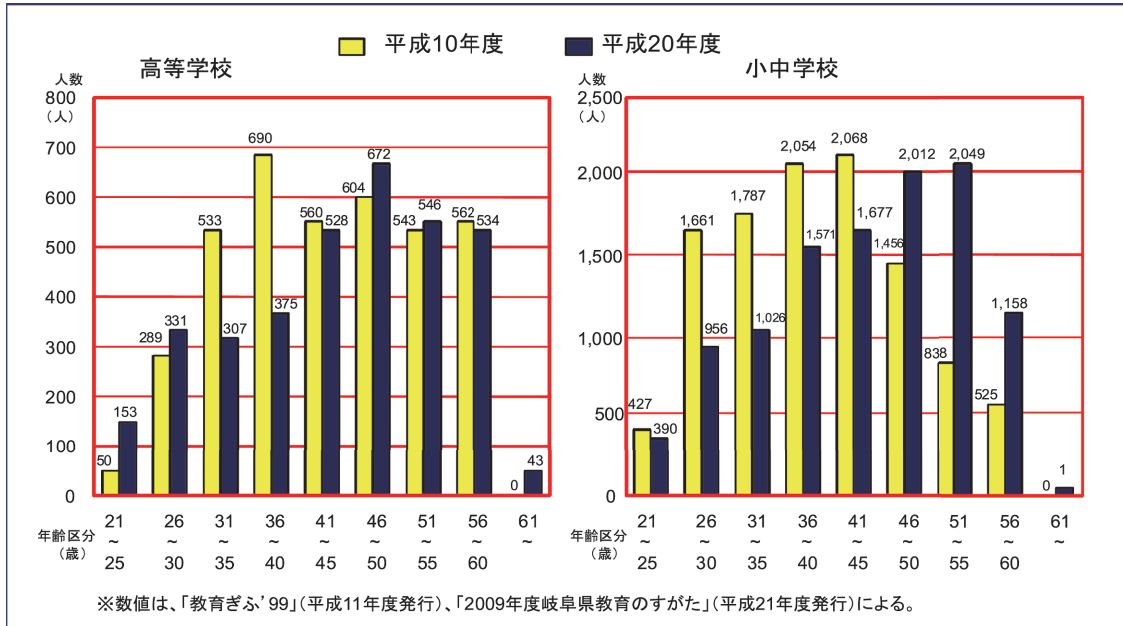
学校にとって必要なことは、教師集団が学校全体として学び合いを大切に、共同体として「同僚性」を有していることである。

この原理は何も今に始まったことではない。しかし、今日の学校においては、自然にこの状態になることを阻むいくつかの要素があり、あえて「学び合い」が実現するように仕組みでいくことが必要である。その要素の一つが、今日おける教員集団の年齢構成のアンバランスである。

表6は本県の小中学校と高等学校の職員の年齢別構成を、平成10年と平成20年とで比較したものである。採用時の人数の違いから、5歳刻みの年齢構成は各年齢層によって大きなアンバランスがあり、平成10年度段階では双方とも36歳～45歳の年齢層が多人数となっているが、平成20年度では、46歳～55歳の年齢層が多人数となっている。

教員に限らずどの組織に於いてもそうであるが、50歳前後ともなると学んで成長しようとするエネルギーは減少し、ややもすると、現状を維持しようとする保守的な姿勢が目立つようになる。そうした年齢層が集

表6 平成10年度と平成20年度の教職員の年齢構成比較



団の中心を占め、一方で40歳以下の中堅・若手集団が極端に少なくなっている現状では、残念ではあるが現実的には、集団全体としては「学び合いの文化」を醸成する雰囲気は減少しつつあるといえる。

このような現実を踏まえ、全国各都道府県の教育センター・教員研修所では研修の体系や重点の修正がなされ、それが成果を上げているという報告を聞いている。以下表7にその主な例を掲げる。

表7 各都道府県における研修体系等の見直し例

東京都教員研修所 *1	<p>教員研修体系の中にOJTの推進と自己啓発支援を示し、人材育成の三つの手段である「Off-JT(通所研修)」、「OJT」及び「自己啓発」を関連付けた研修運営を推進する。</p> <p>そのため、学校の教育活動を推進するリーダーを育成するリーダー養成研修の実施など、通所研修においてもOJT推進を図るとともに、教員が継続的に自らの能力や意識を向上させるための自己啓発を支援する。</p>
佐賀県教育センター *2	<p>研修体系のライフステージを「実践期」・「充実期」・「貢献期」と区分し、充実期には、前半は教職員のミドルリーダーとして活躍するために必要な能力を確立するとともに、自分自身のキャリアプランを確立し、後半は専門性を生かし校内の中核として活躍していく。さらに、貢献期には高い能力や専門性を発揮するだけでなく、指導的な教職員として学校や地域全体とのレベルアップに貢献していく。</p>
岩手県立総合教育センター *3	<p>教員免許更新制の実施を契機に、35歳・45歳・55歳の現職の全教諭に対して悉皆の「授業力向上研修」を行い、免許状更新講習にあてる。教員全体で多数派となった40歳以降の教員の能力を向上させる。</p>

*1、*2は平成21年度都道府県指定都市教育センター所長協議会研究大会(姫路)における当該県の発表より。

*3は平成21年度全国教育研究所連盟教育課題研究協議会(熊本大会)における当該県の発表より。

これらの改善が意図するところは、次の新しい方向性による学校・教員組織の活性化である。

- ① 中堅層・ベテラン層への研修の機会の積極的提供
- ② 授業研究等によるOJTの推進
- ③ ベテラン教員の校内における指導性の発揮

これらの状況を踏まえた上で、本県においても、平成22年度以降へ向けて新しい教員研修の方向性を打ち出そうとしている。それは、総合教育センター研修と校内研修の活性化による「学び合い」を基本的なコ

ンセプトとして、総合教育センターでの講座受講を核としつつも、各学校における研修の広がりによって、より充実した研修成果を期待するものである。主な特色は次の点となる。

- ① 基本研修・専門研修に限らず、学校開催の講座を増やして、多くの教員の参加と校種間の交流を促す。
- ② 基本研修においては、演習等を多用して授業等におけるより具体的な指導力をつけるとともに、中堅・ベテラン層の指導により、教科領域等の本質についてこれまで以上に深い研修ができるようにする。
- ③ 「校内研修の手引き」を配布するとともに各学校から提出される研修計画書をもとにしたとコンサルティングによる「学校活性化プログラム」の実施を通して、授業力向上などにおいてOJTによるより充実した研修を実現する。

Ⅲ 6年目研修及び大学研修に期待すること

1 本県における6年目研修の位置付け

本県では、ライフステージの応じた研修として、初任研の後、3年目研・6年目研・12年目研（10年経験者研修）・常勤講師研修を実施しており、そのねらいを簡単にまとめると次のようになる。

表8 経験年数研修（小中高特）

講座名	講座の目的等	研修場所と日数	
		総合教育センター等	在勤校
3年目研修	教員としての基礎的資質の確立 教科指導や学級経営における実践的指導力の向上	3 (含 授業実施)	2
6年目研修	教科指導及び各種教育活動における指導力の向上 教科等の専門性に即し工夫した授業の実践	3 (含 大学研修)	5
12年目研修	リーダーとしての自覚と個々の能力や適性に応じた指導力の向上 自己課題に基づいた専門研修の充実	15	20
常勤講師研修	教育公務員の服務、児童生徒理解、教科指導に関する基本的な内容の習得 教員としての使命感と確かな指導力の育成	1～2	

最近の初任者には何年も常勤講師等を勤めて大学を卒業して数年以上を経て採用試験に合格する者が多くおり、その年齢も経歴も多様であり、一律に経験年数による研修を課すことについては以前よりは難しいものがある。しかし、講師時代と本務教員になってからとでは期待される業務や責任の度合いが異なること、及びこれに代わる有効な方法が見つからないことから、今後も経年研修を続けていく予定である。

その中で、6年目研修としては、教科指導ばかりではなくそのほかのいろいろな教育活動における指導力の向上と、各教科においてより専門的な知識や技能に裏打ちされた工夫ある授業実践ができることを目的として研修を行っている。

表9は校外で実施される6年目研修の校種別の内容である。どの校種も3日間ないし5日間の校外研修のうちの1日が大学研修となっている。

表9 校種別6年目研修の内容

小・中学校 3日間	●学習指導を中心とした日々の実践を振り返り、専門的な知識や実践的指導力を身に付けるとともに、教育公務員としての使命感や学校組織の一員としての自覚を高める。 ・選択研修（道徳教育 特別活動） ・生徒指導、教育相談における児童生徒理解 ・人権同和教育 ・ICT活用と情報モラルの指導 ・各教科指導
高等学校 3日間	●日常の教職生活の中でかかえている問題点を解明し、授業やホームルーム経営における実践的指導力の向上を図る。教員としての使命感の高揚を図るとともに、学校組織の一員としての自覚を高める。 ・教職員の使命と責任 ・個人情報の管理 ・進路指導(キャリア教育) ・発達障がい理解 ・生徒指導・教育相談 ・ホームルーム経営 ・各教科指導
特別支援 3日間	●学習指導を中心とした日々の実践を振り返り、専門的な知識や実践的指導力を身に付けるとともに、教育公務員としての使命感の高揚を図り、学校組織の一員としての自覚を高める。 ・教職員の使命と責任 ・個人情報の管理 ・進路指導(キャリア教育) ・発達障がい理解 ・生徒指導・教育相談 ・ホームルーム経営 ・各教科指導
養護教諭 5日間	●日々の実践を振り返り、専門的な知識や実践的指導力を身に付けるとともに、教育公務員としての使命感や学校組織の一員としての自覚を高める。 ・安全管理 ・保健管理 ・学校保健活動 ・健康相談活動 ・保健教育 ・保健室経営

2 大学研修の評価と成果

この大学研修は平成13年2月に岐阜大学教育学部と岐阜県総合教育センターとの間で交わされた「連携協力に関する覚書」に基づいて平成14年度から実施されたものであり、8年目となる平成21年度においては、以下の表10のとおり実施された。

表10 平成21年度6年目研修における大学研修実施講座一覧

・岐阜大学 20講座開設 200名が受講 ・朝日大学 1講座（商業） 10名が受講

	教科等	校種	受講人数	期日 大学教官の担当時間	研修内容
1	国語	小中	37	8/3（月）9:30～12:00	国語教育の今日的課題を踏まえた授業改善の在り方～新学習指導要領への円滑な移行に向けて～
2		高	8	8/3（月）9:30～12:00	「読むこと」の指導改善 一古文の指導と読解の視点一
3	社会 地歴公民	小中 高	24 4	8/3（月）9:30～12:00	これからの社会科指導の在り方
4	算数・数学	小中	27	8/3（月）9:30～12:00	これからの算数・数学科教育の在り方
5	数学	高	13	8/3（月）9:30～15:30	等学校数学の発展的教材の指導について ～教材開発と学習指導の工夫～
6	理科	小中 高	21 8	8/4（火）9:30～15:30	根尾谷断層の巡検と講義
7	生活科	小	6	8/3（月）9:30～12:00	これからの生活科授業の在り方
8	音楽	小中	10	8/3（月）9:30～12:00	児童生徒が主体的に取り組む音楽学習の在り方について～「つくって表現する」学習～
9	図工美術	小中	3	8/3（月）9:30～12:00	一人一人の感動を大切にしたい絵や立体での表現活動の在り方
10	体育	小中	11	8/3（月）9:30～12:00	実技種目の特性と効果的な指導法（実技2種目）
11	保健体育	高	8	8/3（月）13:00～5:30	
12	技術	中	1	8/3（月）9:30～15:30	技術科教育における題材の意義と授業分析について
13	家庭	小中 高	4 1	8/3（月）9:30～12:00	家庭科教育における環境教育
14	外国語	中	15	8/3（月）9:30～12:00	実践的コミュニケーション能力の基礎を確実に養い伸長する指導と評価の在り方
15	外国語	高	8	8/3（月）9:30～12:00	Theory and Practice of Communicative Language Teaching
16	工業	高	12	8/3（月）9:30～12:00	心理学から見た生徒理解～学習意欲を高めるための教育手法～
17				8/3（月）13:00～5:30	学校の危機管理～教師のコンプライアンス～
18	農業	高	3	8/3（月）9:30～15:30	環境と農業について（森林と気象）
19	商業	高	10	8/3（月）13:00～6:00 （朝日大学教授担当）	専門教育を活かした地域連携
20	特別支援教育	小中	2	8/3（月）9:30～12:00	個別の教育支援計画及び個別の指導計画の作成・活用領域・教科を合わせた指導
21	特別支援教育	特	23	7/30（木）13:00～5:00	発達障がい理解と学習・生活支援
22	養護教諭	小中 高特	5	8/3（月）13:00～15:30	学校における健康相談活動の実際

実施された講座については、評価のためにアンケートが実施されており、次にその結果により研修の効果を検証する。表11は大学研修を担当した各教科の指導主事に対するアンケートで、目的の達成度についての質問に対する回答のまとめである。

表11 平成21年度大学研修に関する指導主事アンケート結果

〔大学研修における目的達成度〕			
①十分できた	7 (50%)	②ほぼできた	6 (42.9%)
③あまりできなかった	1 (0.7%)	④ほとんどできなかった。	0 (0%)
〔指導主事の具体的な意見からの抜粋〕 *○はプラス評価、●改善要望			
○授業で活用できる具体的な事例を用いた講義は、分かりやすく意義深いものであった。			
○専門的な理論に基づいた視点からの指導を受けることや、幅広い範囲の題材による指導の方法を提示されることは、自分の指導方法がパターン化してしまっている中堅教員には新しい刺激となるので、意義深い。			
○「実技」の指導を希望する受講者のニーズを満たしていて、よかった。			
○ICT 機器をいかに活用するかについて、具体的なアイデアを示され、大変参考になった。			
○日常の学校現場では受けることができない「講義・演習」を受講できた点がよかった。しかも、すぐに日頃の教育活動に活かせる内容であった。			
●実技の研修で、時間や内容について、受講者の身体的負担が若干少ないとありがたい。			
●大学の先生方の負担は顧みずに取って意見すれば、大学研修というのであれば、もう少し長い講義を受けたかった。専門的な内容といっても分野が広く、2時間の講義では不十分である。			

「目的達成度」において「あまりできなかった」と回答した指導主事が1名いるが、その理由は、「大学研修というのであれば、もう少し長い講義を受けたかった。専門的な内容といっても分野が広く、2時間の講義では不十分である」ということであり、こういう物理的な課題を除けば、おおむね研修の目的は達成されたと評価できる。

また、表12は、受講者のうち高校・特別支援学校の教員を対象に行ったアンケートの回答をまとめたものである。これによれば、内容に関しての「十分満足」・「ほぼ満足」を合計した数値は、97.7%に及び、ほとんどの教員が満足感を得ており、大きな効果があったと考えられる。受講者の意見に多く見られるのは、「専門的分野」の「実践的」研修に対する高い評価であり、この点から言えば、この大学研修が、「各教科においてより専門的な知識や技能に裏打ちされた工夫ある授業実践ができる」という6年目研修の目的の実現に大きく寄与していることがわかる。

表12 平成21年度大学研修に関する受講者（高特教員）アンケート結果

	十分満足	ほぼ満足	やや不満	不満
内容	43.8%	53.6%	2.2%	0%
研修講師	59.6	39.3	1.1	0
研修時期	56.7	37.0	6.6	1.1
時間設定	46.3	46.1	5.6	0
会場・設備	48.3	47.2	4.6	0

〔受講者の具体的な意見からの抜粋〕 *○はプラス評価、●改善要望
○実践的な内容でとてもためになった。自分の授業に参考にしようと思った。(多数)
○定期的に大学へ研修しに行きたいと思った。このような研修の機会を増やしてほしい。
○今の学校での指導、自分の指導と違った角度から見ることができた。
○新学習指導要領について、旧指導要領と比較しながら聞けてよかった。
○自分の専門分野ではないところの話聞くことで広い視野から見るができると思った。
○短い時間だが、他の教員の模擬授業はためになった。在勤校での研修でもやってみたい。
○研修内容について後で見直す資料があるのはありがたいと思った。
○同じような立場の他の教員の実践や指導方法が聞けた。
○岐阜県の教員として、実際に断層を見て、専門的な話を聞けたことは、有意義だった。
●もう少し、専門的な内容が聞きたかった。
●小中学校に特化した内容だったので、もう少し高校での活用例や具体例があるとよかった。
●工業分野に特化した内容の講義も聴ききたいと感じた。

いくつかの具体的な講座内容をあげて、受講者がどのように学ぶことができたかを確認する。表13は、理科・英語・数学の講座の概要と受講者の感想である。

表13 6年目研修講座内容と受講者の感想

<p>理科 (小中高)</p>	<p>本巣市根尾水鳥の根尾谷断層を訪問し、現地で断層の様子を観察し、岩石の配列などから断層の動きを推察すること、断層活動によって人間にとって居住可能な平坦地が広がっていくことなど、自然科学に必要な多面的な思考の必要性を実感できる講義を受けた。</p> <p>【受講者の意見】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・大学の先生とのつながりがもてたことで、これから質問しやすくなったと感じました。とても専門的に自分も学べそうでうれしかったです。また、理科を教えるときに、いかに自然の素晴らしさを伝えるかが大切だと分かり、意識した授業づくりをしたいです。 ・地学分野の指導で、地学の研究成果がどのようにもたらされたものか、何を根拠とした理論なのか、断層とは何かを具体例をあげて説明したい。 ・露頭を見る際の考え方、見る視点のもち方がどれだけ大切なのか気づくことができた。 ・大学生のときも同じコースを歩いているのですが、今回やっとちゃんと学べた気がします。自分の足で歩いて教材研究しないとだめだと反省しました。何気ない景色の中に自然の現象が隠れていることが分かりました。 ・より大きな視点で自然を見ることや、身近にあることに疑問をもったり、いつもとは少し違う視点で見ることが大切であることを改めて思いました。ただ知識を教えていくのではなく、自分自身が見方や考え方を深め続けていき、科学的にいろいろなものを見る楽しさを伝えたいと思いました。
<p>外国語 (高)</p>	<p>英語を使ってコミュニケーションすることを通して英語力を育てる学習指導法の講義を受け、受講者が模擬授業を行った。</p> <p>例 リスニング等での質問に対して、答えが分かって挙手した生徒だけが答えて終わりにならないように、全員が第5ヒントまで聞いて答えを推測し、考えることができるようにしたもの。</p> <p>【受講者の意見】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・とても楽しく活動に参加できました。i-pod、パソコン等、様々な機器を巧みに使用され、生徒は多くの情報に触れることができる。非常に効果的で、勉強になりました。 ・教えて頂いた内容・活動も当然ながら、先生の話のひきつけ方も参考になりました。途中、「なぜ僕はこんなに話に引き込まれているのだろう」と思いました。 ・リーディングに焦点が当たっていて、早速授業で活用できるものばかりであった。実際に（講座受講後の自分の授業で）単語を探したり、段落を並べかえる作業をやっています。
<p>数学 (高)</p>	<p>小中学校と高校における発問の相違と思考力を高めるにはどのような発問を仕組むべきかの講義ののち、いろいろな解法を考えさせることができるような項目から模擬授業を構想し、10分程度で実施したあと、内容について協議し指導を受ける。</p> <p>【受講者の意見】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・進学校ではややもすると、通り過ぎてしまうような定理の証明を、いくつかの解法を考えながら行う基本的な題材も取り上げることができ、日頃、時間がなくて焦って授業をしていたのに、今日はじっくりと取り組めた。 ・授業の進め方、発問のタイミング、方法など、模擬授業の中での的確な指示を得た。 ・生徒側の立場で授業を受けることで、日頃見えないものが見えた。教師の立場ではなく、生徒の視点で授業を見ることで授業の組み立てを考えなくてはならない事を改めて痛感した。 ・講師の先生の指摘が具体的で、発問の間、考えさせる発問、タイミングなどとても勉強になった。

なお、表12の具体的な意見の中に、「工業分野に特化した内容の講義も聴きたいと感じた」とあるのは、工業科の教員に対しては、教員の専門分野が様々であることから専門的な内容の講義ではなく、「心理学から見た生徒理解」「学校の危機管理」の講義が実施されたことによるものである。改善要望意見も一部にはあったが、多く受講者は講義内容を満足としていた。

3. 大学研修へ期待すること

外国語担当指導主事は、今年度の研修に対して次のように述べている。

「高校の英語教員は、自分自身も英語力を高めたいと思っている者が多い。また、自分自身が英語を使うことが好きである。大学研修の中で、自分が大学生に戻ったような新鮮な気分で英語を学ぶ形でありながら、授業に使えるいろいろなアイディアの提示を受けたことで、とても充実感のある研修になった。授業にすぐに使用できる形も学べたと思うが、受講者が自分で生徒の活動を仕組む際のヒントもいただけた。大学研修は次の2点のように位置付けられれば幸いである。

- ・大学で、各受講者が自分の授業の幅を広げる意欲を得ながら、具体的題材や方策を学ぶ。
- ・受講者が大学で学んだ実践例や、各自研究したことを基にして、総合教育センターでの研修でさらにマイクロ・ティーチング（模擬授業）を行うことで自分の授業を検証し、授業の質を高める。」

6年目研修における大学研修のこのような位置付けはおおむね確立されており、その成果も受講者の理解や満足度によって十分に確かめられているところである。

今後の大学研修に期待することはいろいろあるが、最も重要なことは、学問的に裏付けされたかつ具体的な内容を、できたら複数の視点から複数の分野においてご教授いただくことであると考え。

6年目の教員ともなると、一通りのことは経験し、また、ある程度のことはできるようになっており、今後のさらなる「成長」へむけて、次の一步を進めようとする段階に来ている。しかし、ここまで経験した分、成長の方向性を誤ったり、現実的に楽な方がいいとそのベクトルがしばんでいく危険性も少なくはない。また、いわゆる小さくまとまる、すなわち、小手先の授業技術にこだわって、児童生徒の学習を大きくデザインし喜びを与えるという視点を忘れてしまっている場合もある。

これらの場合、中堅・ベテラン教員がアドバイスしようとしても、両者の間になかなか会話が成り立たない場合も見られる。

大学研修がこの場合における行き詰まりの打開や、曇りかけた教員の目を晴らしてくれる可能性に満ちていることは、前ページの講習参加者の感想などから明らかである。

教員が克服すべき課題のひとつについて、佐藤学は次のように指摘している。

「日本の教師は、職人としての技術と精神において優れているが、教育の専門家としての知識と精神においては未成熟と言ってよい。率直に言って、日本の教師は「教科書を教える」ことには精通しているが、その教科の「学問を教える」能力は不十分であり、「授業」を遂行する技能は備えているが、「学び」をデザインし促進する教育学と心理学の知識は不十分である。この壁をどのように乗り越えていったらいいのだろうか。」（佐藤学前掲書 P84）

すべての教員が、教育学と心理学の知識を十分に理解していることは、授業をデザインする上で大きな力になる。たとえそれらを自分の大学在学中に学んでいたとしても、学校現場で実践を行う立場になってから再確認することは、大きな効果をもたらすであろう。大学研修へ期待するところは大きい。

IV おわりに

この小論は、総合教育センターにおける教員研修の方向性と6年目研修における大学研修への成果と課題を明らかにしようとしたものである。

教員としての資質を向上させる最良の方法は、自己の知識や能力を高めるために教員自身が行う不断の努力である。しかし、目標や手法が明確ではなく、効果が上がらない努力をするのもなかなか大変である。また、自分ではいいと思っても誤った方向へ進んでしまっていては残念である。

「学び合い」を大切に「同僚性」を醸成していく中で、個々の努力が確実に成果に結びついていくことを切に願いたい。

また、6年目研修において大学研修が始まってから現在までは、その対象者は本県の教員採用数が比較的少ない時期の教員であり、受講者数は多くても200人余りであった。しかし、それ以後年度ごとに採用者数はおおむね増加の傾向にあり、最近では小中高特の初任者研修対象者は350人前後となっており、今後はさらに増加することが見込まれる。6年目研修受講対象者も、当然ながら、今後増加の一途をたどる。規模の拡大は、研修実施において今以上の問題を生じさせることは疑いがない。

全国教育研究連盟の会合に出席すると、「岐阜大学と岐阜県総合教育センターとの連携は全国でも有数」との評価を受ける。今後もいろいろな困難な問題を解決し、連携の実をあげつつ、教員養成と現職研修の連続性の維持により、教員の資質・能力の向上を図り、県民の期待に応えていきたいと考えている。