

(独立行政法人教員研修センター委嘱事業)  
**教員研修モデルカリキュラム開発プログラム報告書**  
(平成 18・19 年度 10 年経験者研修)

平成 20 年 3 月

岐阜大学教育学部 岐阜県教育委員会

はじめに一報告の背景とプログラムの特徴一

岐阜大学教育学部と岐阜県教育委員会は、これまで教師教育に関する連携協力のもとに教員研修システムの構築に取り組んできた。

10 年経験者研修が制度化された平成 15 年度から、岐阜大学教育学部は岐阜県教育委員会との連携協議のもとに、同研修の一部を担当し、企画運営の改善を継続的に図ってきた。岐阜県内の小・中・高・特別支援の各校種の対象教員を、現職教育内地留学生として受け入れ、長期休業期間中研修 5 日間を中心に、個々人の課題意識との照合によって学部のほぼ全教員の準備した少人数ゼミ形式の研修コースに振り分け、研修教員一人ひとりの課題の設定や探究を支援している。この取組みは、教師の自律を支える「受ける研修から求める研修へ」の教員研修像の転換を図るものとして、独立行政法人教員研修センター委嘱研究「教育委員会と大学の連携協力による課題探究型研修カリキュラム開発」として採択され、平成 18・19 年度の 2 カ年にわたって、10 年経験者研修モデルカリキュラムの開発・実施・評価・改善の研究を推進してきた。ここに、これまでの実践とその考察を踏まえて、教育委員会と大学の連携協力に基づく教師の課題探究を軸とする 10 年経験者研修モデルカリキュラム開発プログラムを提案するものである。

このプログラムの特徴を最初に挙げておきたい。

- ①研修教員の自律的課題解決的な探究を支援する場として大学研修の少人数ゼミ形式を位置づける。
- ②教職経験 10 年の発達段階に対応した研修教員の多様な課題意識に基づく研修を実現可能とするために、大学の人的物的リソースを活用し、学校教育の広範な分野にわたるカリキュラムを準備する。
- ③教育委員会と大学の連携協力に基づき、研修の諸段階（基盤整備・計画実施・評価改善）において相互の役割や機能を有効に活用する運営体制を開発する。
- ④教育委員会と大学の共同による教員研修改善ワーキング等を実施し、カリキュラムの目標の共有や改善発展を図る。

# I 開発の目的・方法・組織

## 1. 開発の目的

### (1) 目的

教育委員会と大学の連携のもとに、教職経験 10 年の発達段階に対応して、従来の「受ける研修」から「求める研修」へと研修像の転換を意図した研修カリキュラムを開発し、研修教員の自己探究プロジェクト能力の形成を目指す。

### (2) 目的の背景

#### －教職経験 10 年の発達段階に対応した研修の基本的性格－

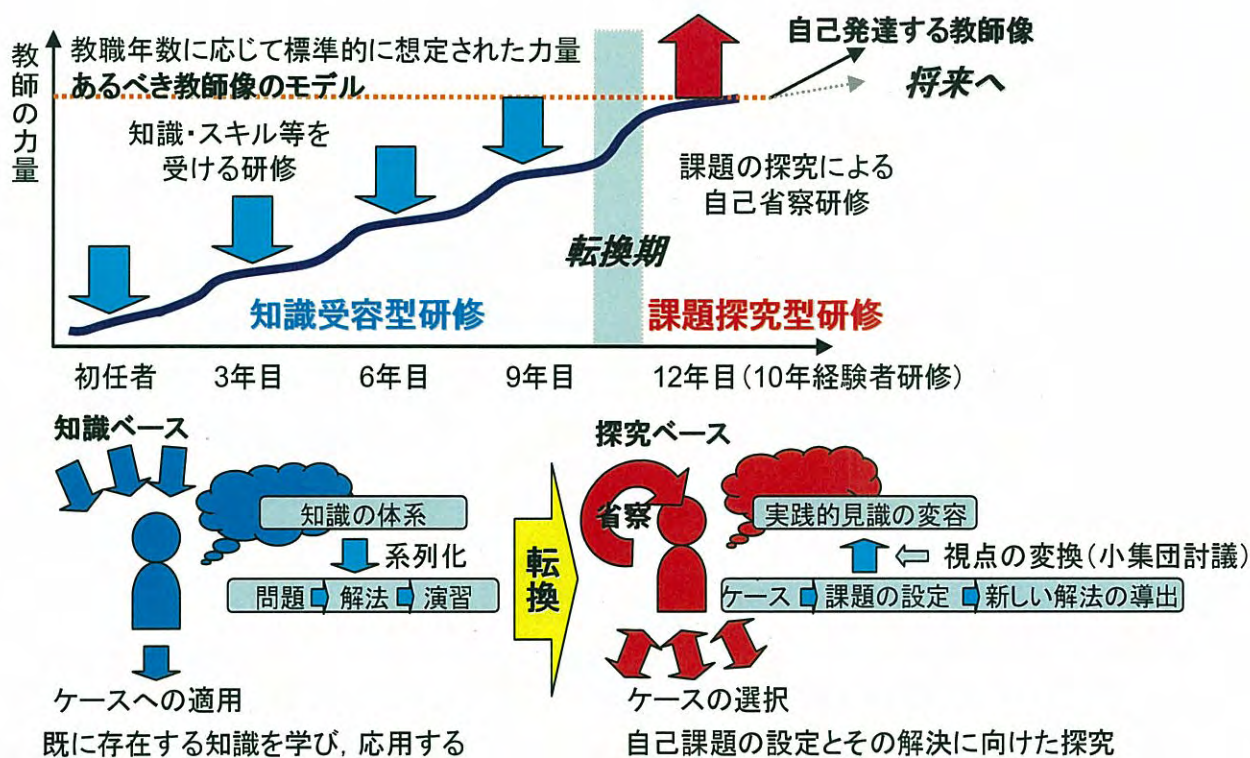
はじめに、10 年経験者研修にこれから臨もうとしている一人の研修教員の記した文章の一部を引用しておきたい。この段階にある教師の内面的な状況をよく表わしている。

「教員生活も 12 年目（※岐阜県では教職経験 12 年目の教員を対象に、10 年経験者研修を実施しているため、「12 年目研修」と呼んでいる）を迎え、大体のことは自分の思うようにできるようになった。『自分の思うように』というのは、自分の思い次第で如何様にもできるということで、なんだか最近では、授業時間の 10 分前に、慌てて指導書を広げて授業に臨むことも少くない。恐ろしいことである。……（中略）

『思うようにできる』からこそ、どう思うのか、どういう姿勢で臨もうとしているのかで先が決まるということなんだな。……自分のいい加減さを反省し、自分は何ができて何ができないのかを自省する日々だった。自省の結果分かったことは、『大体のことはできる』と思っていた自分は、実は『どんなことも大体しかできない』自分であったということである。……もう一度教師としての修行のやり直しだ。こうして私の 12 年目研はスタートした。……」

教職経験 10 年とは、若手から中堅にさしかかる段階と言ってよいだろう。学校における様々な役割を一通り担い、成功や失敗等の感情に彩られた数多くの実践を積み重ねてきたことに基づく自信や安定した自己像、学校の中核としての活躍に対する周囲の期待等に基づく自己発達を実感している。しかしその一方で、授業のパターン化や学校生活のルーティンを通しての硬直化、子どもとの距離感の拡大等に基づく自己の発達停滞への不安も進行してきている。このように、熟達や成熟といった右上がりの変化だけでなく、硬直化や惰性も照らし出し、それらと向き合うことが、10 年経験者研修の重要なポイントとなる。言い換えれば、教師として必要とされる知識や技法の修得を積み重ねる研修（知識受

容型研修) から、自らの教職経験を振り返り、自分にふさわしい目標や課題を設定し、新たな探究を始める研修(課題探究型研修)への重点移動が求められている(図1)。10年経験者研修は、教員研修のこうした転換点に位置しているのである。しかし実際には、自らの経験の振り返り(自己省察)を避けたい気持ちが優先し、弁明に終始しやすいことも確かである。それだけに、周囲に位置する人々(校長・教頭、教育委員会指導主事、大学教員等)がどのようなスタンスで係わり、サポートするか、その在り様が、研修教員が前向きに踏み出すための重要な契機となり、拠り所となりうる。



【図1 知識受容型研修から課題探究型研修への転換】

## 2. 開発の方法

### (1) 開発の諸段階の全体像

研修カリキュラムの開発の諸段階の全体像を表1によって示す。縦軸に、①基盤整備段階、②計画実施段階(省察準備期・計画期・課題探究期・適用期)、③評価改善段階を設定した。横軸に、各段階に対応した教育委員会及び大学それぞれの立場で取り組む事業内容、両者が連携して取り組む事業内容を記した。

【表1 研修カリキュラムの開発の諸段階とその事業内容】

		連携事業内容	教育委員会事業内容	大学事業内容
計画実施段階	<b>基盤整備段階</b> 教育委員会と大学の連携協力体制の整備	教育委員会と大学がそれぞれに10年経験者研修を担当業務とする部局あるいは専門委員会を設置し、連携協力体制を整備する。	10年経験者研修の目的・内容・方法・評価・システム等を課題探究型研修の実現という視点から構想する。	教育委員会と大学の連携協力による教員研修の有効性や課題を分析し、連携協力体制のモデルを構築する。
	<b>省察準備期</b> 研修教員による自己省察と、それに基づく実践課題や見通しを位置付けた校長による評価案及び研修計画書案の作成	教師の生涯発達の視点から10年経験者研修の目的を捉え、知識受容型から課題探究型への転換を遂行するための評価票並びに研修計画書の枠組み、研修教員と校長の面談方法等について協議する。	評価票における評価項目の設定、研修計画書の枠組みの設定、研修教員と校長の面談方法の検討・改善等を行う。	教育委員会によって構想された評価票や研修計画書の枠組み、研修教員と校長の面談方法等について、共同検討を行う。
	<b>計画期</b> 教育委員会の決定による研修教員の評価及び研修計画書に対応した課題探究型研修を支援する研修コースの企画	研修教員に対する10年経験者研修のオリエンテーションを教育委員会と大学の共同によって行う。研修教員から提出される大学研修コースの希望選択の振り分け調整を行うに際して、教育委員会と大学の間で意見交換と協議を行う。	校長より提出された研修教員の評価案及び研修計画書案を検討・修正して決定する。研修教員の課題意識や関心等の動向を分析し、その情報を大学に通知する。大学研修のコースメニューに対する研修教員の希望選択の振り分け調整を行う。	大学研修の目的、方法、システム等の設定や整備を行い、研修教員の多様な課題意識や関心に対応する研修コースメニューの準備を進める。こうした企画や情報を教育委員会に提示すると共に、大学HPに掲載し、研修教員の照会に対応する。
	<b>課題探究期</b> 研修教員による、大学研修を中核とする自己研修の場や機会の開拓・活用に基づく課題探究	大学研修を教育委員会から大学への委託ではなく、共同事業として捉え、研修教員の課題探究の状況に関する情報や課題を、双方で随時、情報交流し共有するように努める。問題が生じたとき、協議して対応する。	研修教員の課題探究を中核として、10年経験者研修を構成する校外各種研修(総合教育センター研修、地方教育事務所研修、大学研修等)の関係性を構築するために、研修全体を見通したコーディネートをを行う。	大学研修コースのねらいと研修教員の課題意識や関心のマッチング、研修教員の課題探究への支援を重視して、双方向コミュニケーションを重視したゼミ形式の研修を実践する。
	<b>適用期</b> これまでの課題探究の、実践レベル(勤務校の校内研修)での適用並びに問い直しと、学校全体の実践改善への貢献	課題探究の継続発展性、大学研修と校内研修の連続性の意義を双方で確認し、勤務校との情報交流を行いつつ、研修教員の実践に対する具体的なフォローアップの方略を共同で検討し、その具体化を図る。	大学研修との継続性の視点から、研修教員の勤務校と大学教員の仲介を担い、双方間の情報交流や意思疎通を支援する役割を担う。大学教員の校内研修への関与・協力に関する事後調査を行い、大学に通知する。	研修教員とのネットワークの継続発展としてフォローアップ研修を展開する。大学教員が研修教員の実践の具体的状況に赴いて、実際に関与し、協働的に実践研究に取組む。
	<b>評価改善段階</b> 教育委員会と大学の共同協議に基づく連携協力体制や研修カリキュラムの評価と改善	合同による教員研修改善ワーキングを開き、相互の事後調査の照合作業に基づいて、問題点の掘り下げを行い、今後の改善策を協議する。	研修教員対象の事後調査を行い、研修教員の課題意識と研修内容の関連性等の諸点にわたって、大学研修に対する要望をとりまとめる。	大学教員対象の事後調査を行い、研修教員の課題意識と研修内容の関連性等の諸点にわたって、問題点やそれに対する改善策を立てる。

① **基盤整備段階**…研修教員の個々の課題探究を支援する研修システムを構成するためには、教育委員会による研修の企画段階から、人的物的に豊かなリソースを持つ大学の参画が大きな決め手となる。10年経験者研修を業務内容とする部局あるいは専門委員会を両者それぞれに設置し、研修の全体（目的・内容・方法・評価等）にわたって協議する場を持ち、その過程を通して連携協力システムを構築していく（このシステムについては後掲の「3. 開発組織」で言及する）。

② **計画実施段階**…さらに4期に分けることができる。

**省察準備期**…校長は、研修教員に対する評価案並びに研修計画書案を教育委員会に提出しなければならない。この前提のもとで、研修教員がいかに自己を振り返り、新たな学びへの意欲や展望を持てるようになるか、そのために校長としてどのような支援ができるかということが、課題探究型研修の出発点のポイントとなる。したがって、評価案並びに研修計画書案の作成に際して、校長が研修教員と面談を行い、研修教員が研修に前向きに取り組むように導くことが重要である。評価項目の設定・検討、研修計画書の枠組みの設定・検討、面談方法の検討・改善は、この段階における教育委員会の業務事項であり、大学との協議事項となりうるものである。

**計画期**…教育委員会は、研修教員の評価及び研修計画について決定を行う。それらに基づいて、個々の研修教員が自己の課題探究を軸に研修を遂行できるように、研修の内容や方法や過程等に関して、彼らに対する支援の責務をもつ。したがって、課題探究型研修の中核となる大学研修コースの企画にあたっては、教育委員会と大学の間で、十分な情報交流や協議を行うことが必要である。

**課題探究期**…この期のねらいは、研修教員が自己研修として種々の研修の機会や場を開拓・活用するなかで、教師として形成蓄積してきた見方や考え方を問い直し、再構築や向上・転換を図ることにある。研修教員によるそうした自己研修の中核となる場として大学研修が位置付けられる。研修コースの目標・内容・方法をめぐって、研修教員と大学教員の間でマッチングを行うことが重要である。

**適用期**…これまで課題探究的に展開してきた研修をもとに勤務校での校内研修を進め、自らの課題探究の意味を実践レベルで新たに問い直す。また、教職経験10年という校内での中核的な立場から、これまで進めてきた研修の成果を学校全体の実践改善へと展開していくように努める。そのために、教育委員会を介して大学教員と校長の間で情報交流を行い、大学教員は研修教員とのネットワーク形成を図り、研修教員の勤務校訪問に

よる実践参観や協議等を通して継続的発展的なフォローアップを図る。

③ 評価改善段階…これまで展開された校内研修や大学研修の成果等（研修終了後に行われる研修教員の自己評価、校長による研修教員の評価を含めて）に基づいて、教育委員会と大学の共同において、課題探究型研修を取り入れた研修カリキュラムの有効性や連携協力体制について分析・評価し、今後のカリキュラムの改善を図る。

## （２）10年経験者研修の展開イメージ

10年経験者研修のうち、長期休業期間等の研修を構成する各種研修（教育センター、地区教育事務所研修、大学研修等）の展開イメージを示すと、表2のとおりである。

【表2 10年経験者研修の年間の展開イメージ】

### 10年経験者研修の年間の展開イメージ(小・中学校の場合) 【長期休業期間等の研修】(15日間)

＜共通研修＞		＜選択研修＞		
<p>○総合教育センター等研修(2日間)</p> <p>5月:オリエンテーション・研修教員への期待 ・大学研修について ・教職員の服務等</p> <p>※7月下旬or8月上旬:中堅教員としての学校組織 マネジメント等</p>	総合 教育 セン ター	<p>○各自の課題に必ず研修 (4日間)</p> <p>※7月下旬～8月下旬: (例として)</p> <p>・県教委(総合教育センター)や 市町村教委・教育研究所が主催 する研修・講座から選択受講</p>	在勤 校・ 市町 村立 施設 等	
<p>○地区教育事務所研修(2日間)</p> <p>※7月下旬～8月:教科指導等(各教育事務所の 計画に基づく)</p>		各教育 事務所		<p>・教科に係る総合教育センターHP による研修</p> <p>・自己の課題に係る勤務校の研究 推進に関する研修等</p>
<p>○研修計画作成(2日間)</p> <p>5・6月:・研修計画全体の立案 ・大学研修の計画作成</p>		在勤 校		
<p>○大学研修:ゼミ形式研修コースへの配属(5日間)</p> <p>※7月下旬～8月上旬:(初日)研修課題の具体化と、 その探究に向けての研修内容の協議・設定</p> <p>※7月下旬～8月下旬:研修課題に取り組む自主的探究</p> <p>※8月下旬～9月:(最終日)各研修コースでの発表と協議</p>	大学 在勤 校 等	※:長期休業期間に実施		

### 【課業期間の実践研修】(20日間 9月～12月)

「長期休業期間等の研修」を基盤として、各勤務校等での実践研修を実施する。

そのなかで5日間にわたって行われる大学研修コース(※最大人数7名とする少人数ゼミ形式)の展開イメージは、表3のとおりである。

【表3 大学研修の展開イメージ】

### 大学研修(5日間)の展開イメージ

第1日	同じコースに入った研修教員メンバーの自己紹介、オリエンテーション、課題意識や関心に対応した大学教員からのアドバイス、資料提供、大学教員との対話、同じコースに入った他の研修教員との談話。これらのプロセスのなかで、自らの研究課題や研究方法等をより具体的なものとする。
第2日   第4日	第1日目の協議にもとづく自主研修(第1日目のオリエンテーションにもとづく大学施設利用による調査研究活動、大学教員との個別相談、e-learningシステムを利用した連絡や相談、勤務校での資料調査や実践分析等)
第5日	各コース内での発表と討論(研修を通して学び得たことや今後の実践への取組の展望を中心に)

### (3) 課題探究型研修の中核としての大学研修カリキュラムの開発方法

こうした10年経験者研修の展開のなかに課題探究型研修を位置付けるとすれば、教職経験10年を背景とする研修教員の自発的で多種多様な課題意識や関心に対応しうる人的物的なリソースや環境が必要であり、大学(教育学部)はまさしくその担い手として、そのリソースや環境を活用した研修カリキュラムをデザインしなければならない。ここでは、岐阜大学教育学部のこれまでの実践(10年経験者研修が始まった平成15年度より現在まで5年間にわたって、長期休業期間研修のうち5日間程度を分担実施)を踏まえて、大学研修カリキュラムの開発方法について述べる。

大学研修カリキュラムの開発をめぐる教育委員会と大学の協議で留意すべき点は、双方のテリトリー意識を優先させて、教育委員会から大学に丸投げ的に委託するのではなく、様々なレベルにわたって、教育委員会サイドの意向と大学サイドの提供する大学研修のデ

ザインとの摺り合わせを行うことである。ここでは、大学研修カリキュラムの開発にあたって、岐阜大学教育学部が岐阜県教育委員会との間で協議してきた主要な項目を挙げておきたい。そうした作業に完了ということではなく、継続的に行う必要がある。

#### ① 教職経験 10 年に対応する目的の設定

目的を構成するキーワードは、「自己省察」と「専門性開発」である。10 年間の教職経験のなかで、自分なりの教育観、授業観、実践手法等を形づくってきたが、これまでの経験に安住しがちな自分の在り様に気づき、問い直し捉え直し学び直しの必要性を感じている人は少なくない。自分の実践に行き詰まりを感じ、自信を喪失している人もいる。冒頭で述べたが、中堅期の入口にさしかかり、自己発達への自信と自己停滞への不安という相異なるものが生じている。大学研修では、研修教員の実践記録や実践論文をもとに、大学教員と研修教員、研修教員相互で談話や対話を展開する。大学教員の役割は、研修教員の実践経験を受け止めて、その意味付けの相対化や捉え直しや組み替えを促すための共同的なコミュニケーションの組織化、学術的理論的な枠組みや言葉の提示を行うことにある。

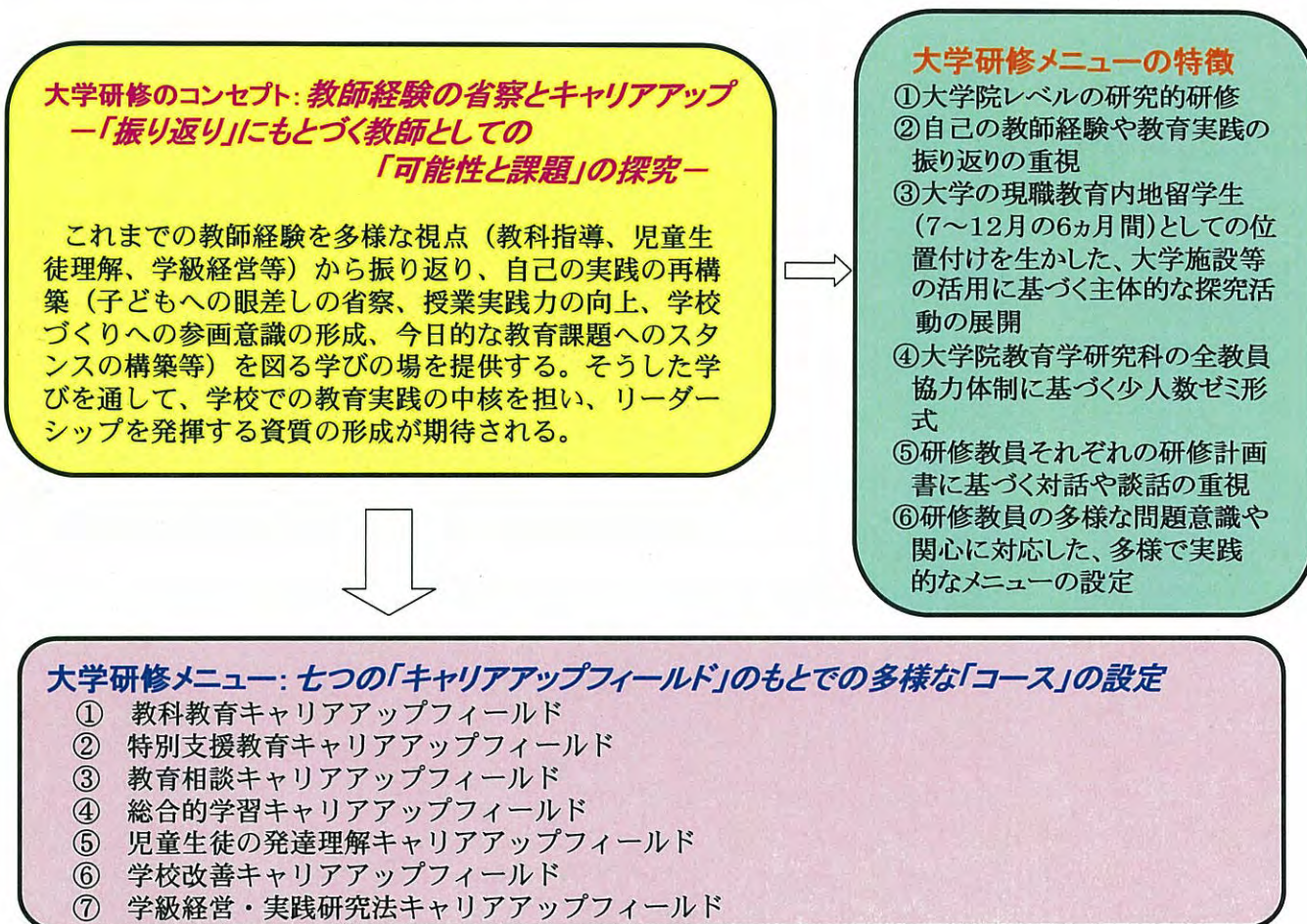
いうまでもなく、自己省察は、大学研修の段階で始まるものではなく、10 年経験者研修の出発点から継続的に行われるものでなければならない。研修教員が自己省察に前向きなスタンスをとるためのポイントとなるのが、評価案（研修教員の自己評価と校長評価の照合）及びそれに基づく研修計画書案の作成をめぐって校長と研修教員の間で行われる談話や対話である。岐阜県教育委員会は談話や対話の場として面談を位置付け、研修教員の勤務校の校長に対して、研修教員との間で、これまでの教職経験を振り返り、そこから研修教員にとって関心のあるテーマや、この機会に是非とも取り組むことの必要な課題等を共同で丹念に掘り起こしていくように求めている。

このようにみてくると、教職経験 10 年の段階に対応した研修目的としての教職の専門性開発には、二つの意味合いが含まれている。一つは、学校教育の中軸を成す教科教育の背後にある親学問の学問的専門的な知識や技法の理解や修得である。研修教員は、関心や必要を感じつつも、日常的な多忙や環境的な制約によって、学問的な探究から距離を置いたところで実践を積み重ねてきたと感じている。そうした彼らに対して、わずかな期間とはいえ、大学教員サイドから、教科の背後にある学問的専門的知識や最新の学問的動向に関する情報の提供、学問への姿勢を喚起する知的刺激の提示等を行う。もう一つは、そうした専門性開発を支えるより根底的なものである。自らの実践経験を省察し、その省察に基づいて実践的知識を新たに継続的に生み出していく、そうした実践経験を自己省察する



ことを可能にするスタンスや技法の修得としての専門性開発である。

こうした目的に照らし合わせて、大学の人的物的リソースを活用した大学研修カリキュラムをデザインする。岐阜大学研修の基本デザインは図2のとおりである。



【図2 岐阜大学研修の基本デザイン】

## ② 二つのインタラクション及びマッチング

—教育委員会と大学、研修教員と大学教員の間で—

次に挙げるのは、教育委員会と大学の両者間、そして個々の大学教員と研修教員の両者間の関係性の構築に関わるものであり、研修の継続発展を大きく左右するものと言える。大学研修の準備段階における関係性の構築に関わって留意しておきたい項目を整理すると、表4のようになる。

そこに挙げたいいくつかの項目に関して、研修教員の視点から、大学研修コースの選択決定の前と後に分けて、若干の説明を付しておきたい。

【表 4 大学研修の準備段階における二つのインタラクション及びマッチングの重要性】

大学研修の準備段階における二つのインタラクション及びマッチングの重要性  
 —教育委員会と大学、研修教員と大学教員—

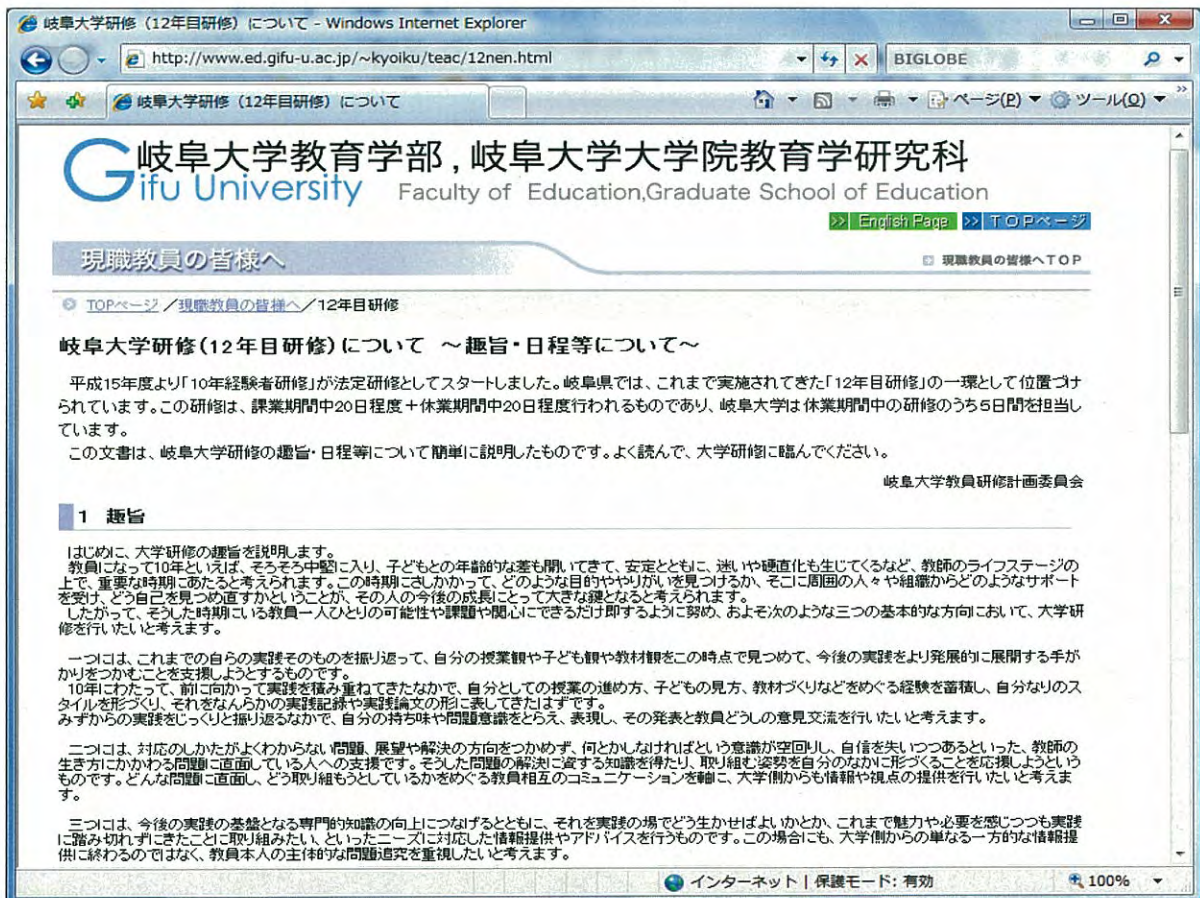
A. 教育委員会と大学:

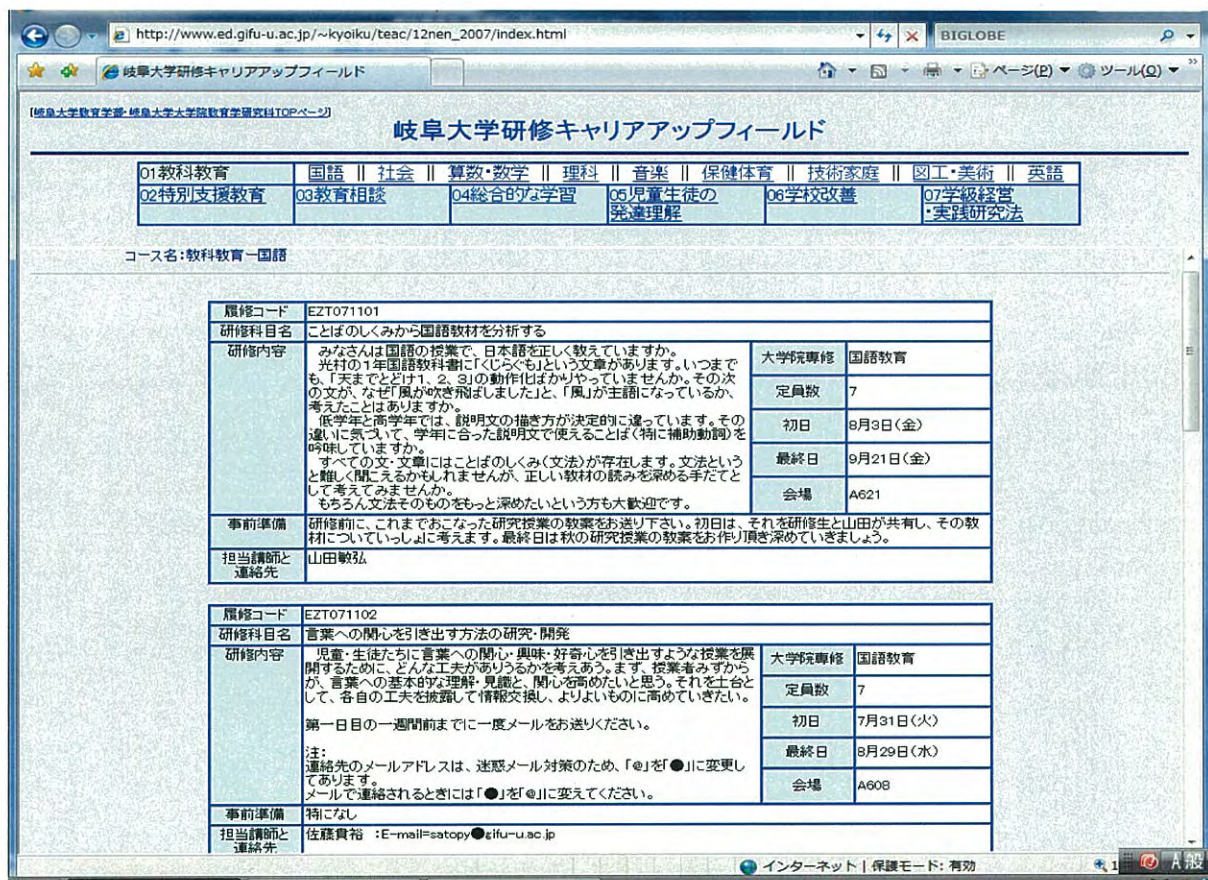
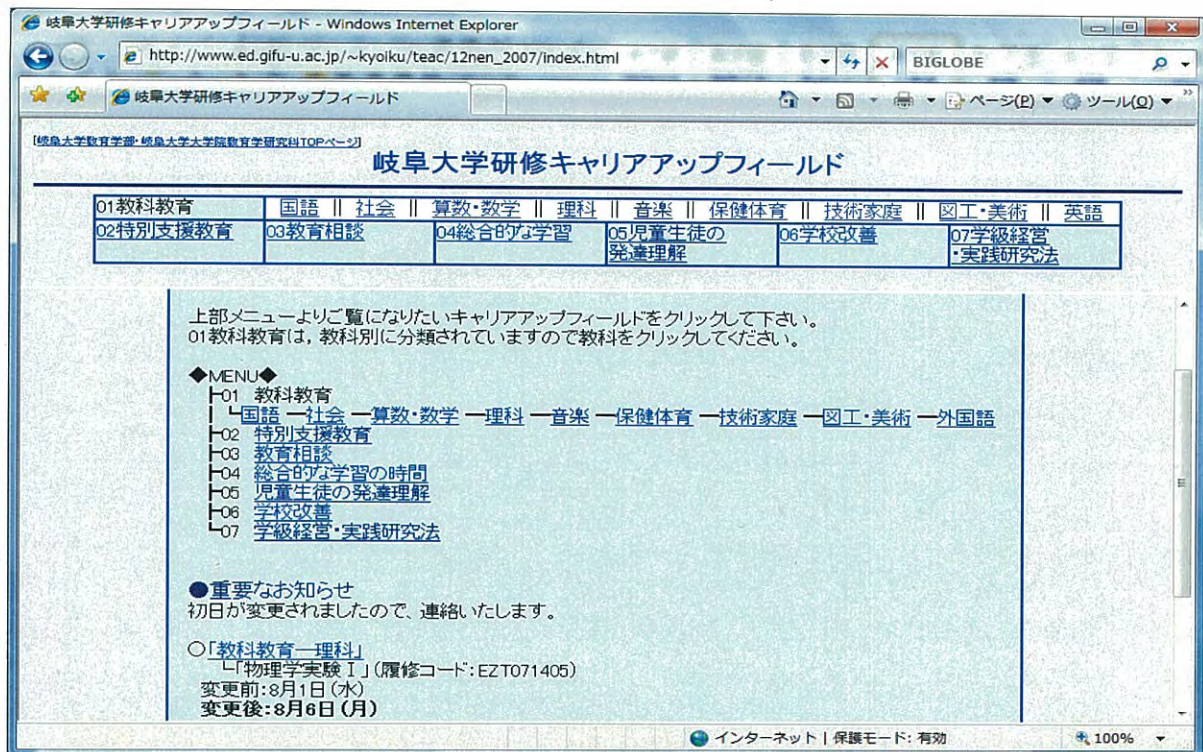
- 双方サイドの担当組織・部局(教育委員会サイド:教育研修課、大学サイド:教員研修計画委員会)の設置
- 研修教員を対象とする教育委員会主催オリエンテーションにおける大学サイドの関与と説明
- 教育委員会サイドでの研修教員の課題意識や関心の把握と大学への提示、それを手がかりとする大学サイドでの研修コース設定
- 研修教員の大学研修コース決定調整をめぐる双方間の手続きの構築と協議

B. 研修教員と大学教員:

- 連絡ツールの構築とそれに基づく事前コンタクト並びに打合せの展開  
 ～開設された研修コースと研修教員をいかに結びつけるか～
  - (1)大学HPで掲載する研修テーマ・研修内容・事前準備等の工夫
  - (2)e-Learningマネジメントシステムを活用した事前コンタクト
  - (3)研修教員・大学教員・教育委員会担当者が相談・対応を行うためのe-Learningシステム掲示板の開設

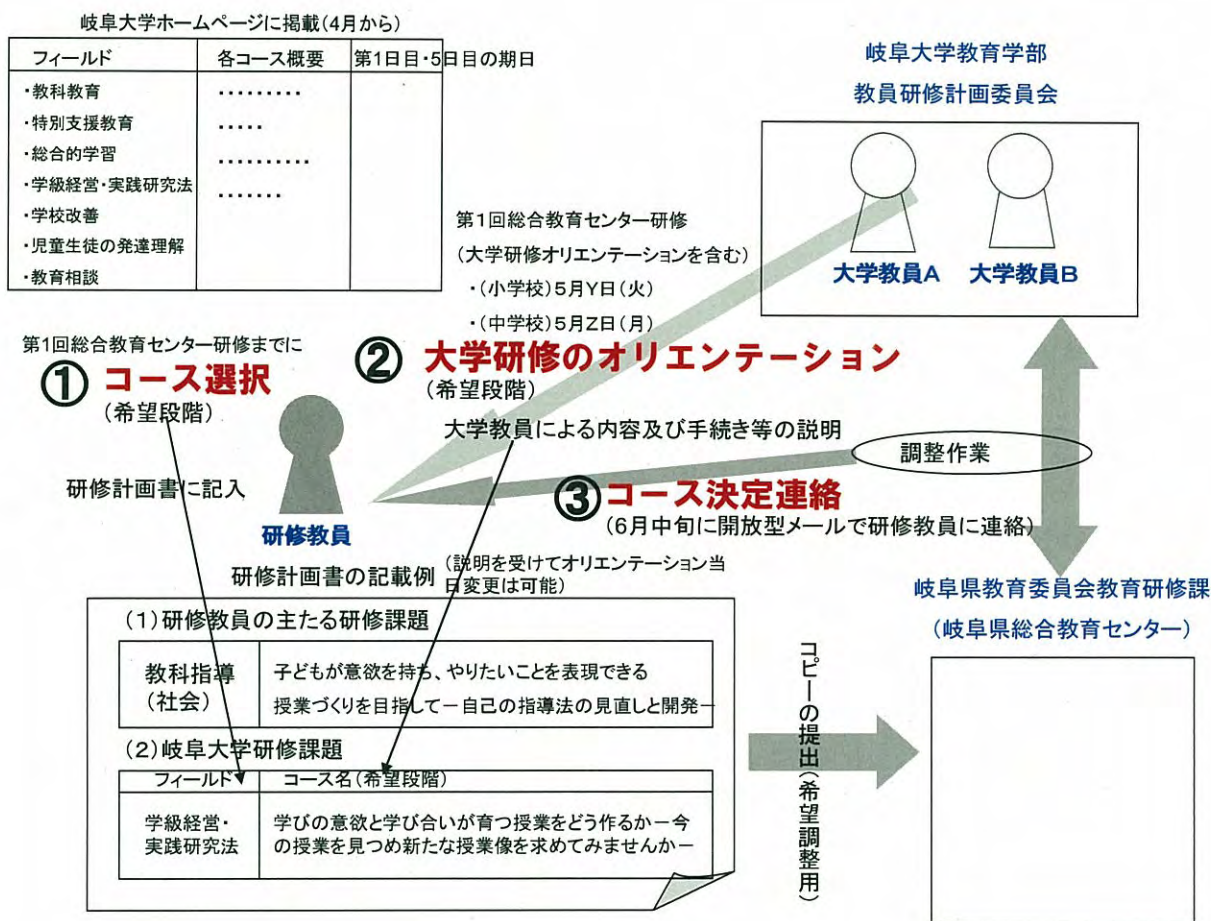
コース決定前の段階では、大学研修の目的等と共に、研修教員が自分の課題意識や関心との関連性を判断する手がかりとすることができるよう、研修コースに関する種々の情報を下図(図3)のように、大学HPで提供する。





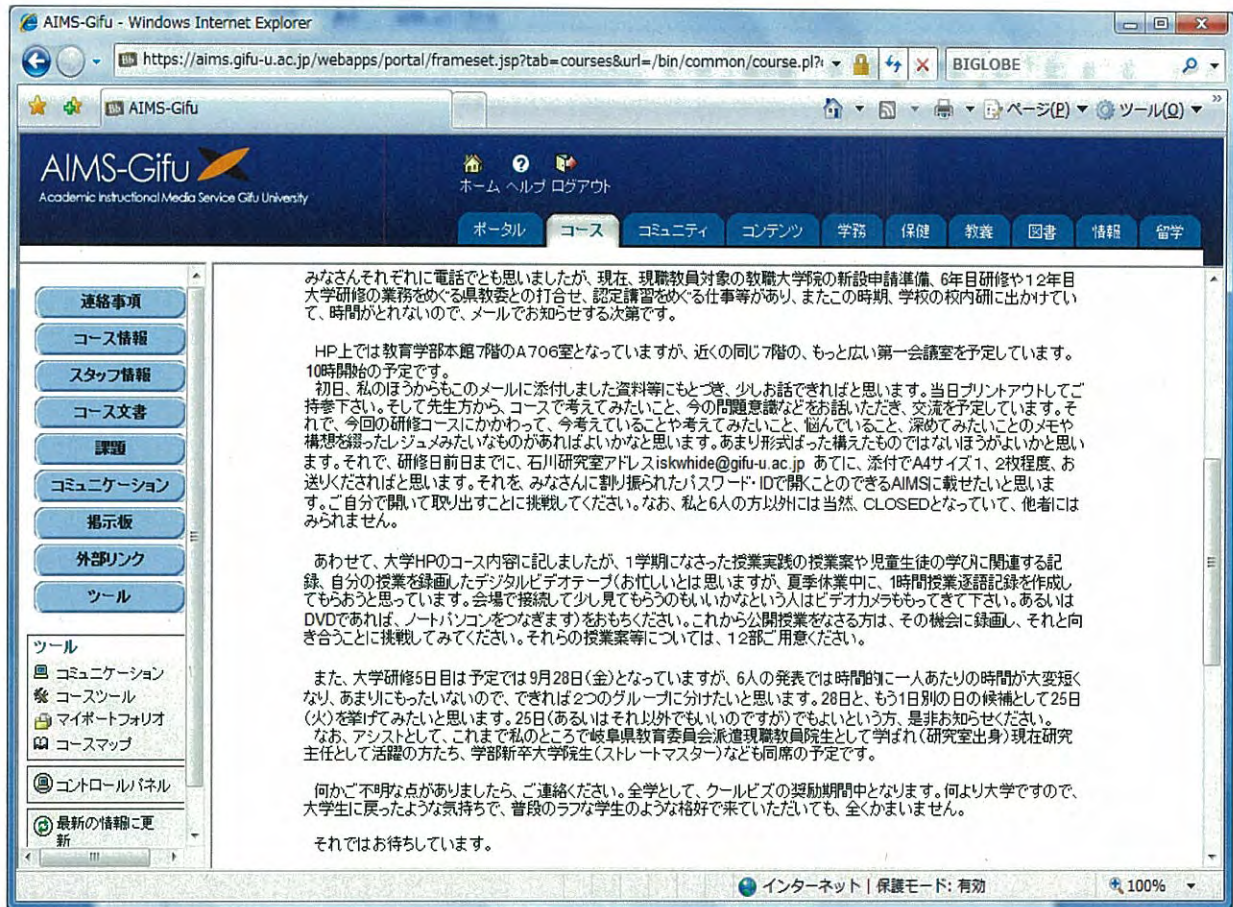
【図3 事前に大学HPに掲載される大学研修コースに関する情報】

こうしたプロセスを経て、研修教員は、希望する大学研修コース（第一及び第二希望）を教育委員会に提出する。教育委員会は、コース定員数や研修教員の10年経験者研修全体の研修テーマとの関係性等を考慮しながら、大学との協議を踏まえて調整を図り、最終的なコース決定を研修教員に通知する（図4）。



【図4 岐阜大学研修コース決定までの手続き】

コース決定後の段階では、大学の e-Learning システムの活用を可能とするユーザ ID・パスワードが、教育委員会を介して、各研修教員に交付される。これらの交付を可能とするのは、教育委員会が研修教員全員を現職教育内地留学生として大学に一括申請し、それが認可されるという手順を通して、研修教員が大学の諸施設・設備を利用できることに基づくものである。こうして、大学研修が始まるまでに、研修教員と受け入れるサイドの大学教員は e-Learning システムを通して事前のコンタクトをとることができる。図5は、大学教員が e-Learning システムを利用して、事前に、自分のコースに入る研修教員に事前に自己紹介を行ったり、資料を送付している状況を示すものである。



【図5 e-Learningを利用した大学教員から研修教員への事前連絡】

### ③ フォローアップ研修の展開（研修の継続性発展性）

課題探究とは本来、際限のないものである。その意味では、課題探究型研修は、フォーマルに設定された期間内で終了するものではなく、教師個人の課題探究を支援する契機として捉えられるべきであろう。したがって、研修教員と大学教員のネットワークが大学研修5日間終了後も維持され、さらに研修教員の勤務校を大学教員が訪問し、授業参観や研究協議をするといった新たな関係形成へと進展することが期待される。教育委員会は、大学教員と研修教員の勤務校を介する役割を担うことになる。教員研修の基本が、現場から離れたところではなく、研修教員が実践を日常的に営む具体的な状況や文脈を、研修を支える周囲の者が共有しようと努めるところにある、つまり「勤務学校を基盤とする研修 school based in-service education」にあることからすれば、そのような研修の継続性発展性は当然のものともいえる。現職教育内地留学生としての認定期間が7~9月を期間とする大学研修を越えて7~12月の6ヵ月にわたって設定されていることは、そうした大学研修の継続性発展性を支えるベースとなりうるものである。

#### ④ 評価とそれに基づく教員研修改善ワーキング

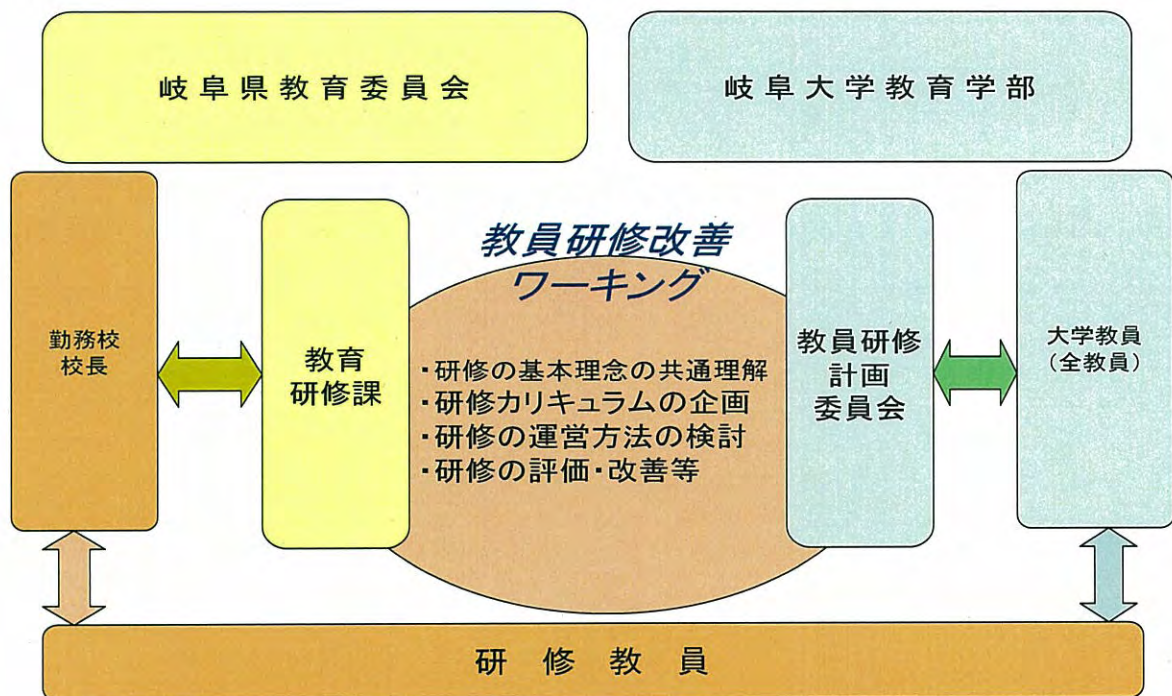
大学研修カリキュラムの改善を図るにあたって、評価が欠かせないことはいうまでもない。評価の基本的な仕組みとして、大学教員による研修教員の評価と研修教員による研修コースの評価を大学と教育委員会でそれぞれに行い、両者の合同による教員研修改善ワーキングにおいて両者を照らし合わせて、今後の課題や展望を協議する。

以上、10年経験者研修における大学研修の開発と改善にあたって、大学と教育委員会が協議する内容項目を4点にわたって挙げた。

### 3. 開発組織

開発組織の要件としては、次のようなものが挙げられる。①教育委員会と大学の両者が10年経験者研修を業務とする部局あるいは専門委員会をそれぞれに設置する。②研修の全体（目的・内容・方法・評価等）にわたって両者が協議する場を設定する。③両者の部局あるいは専門委員会のなかに、日常的に連絡や意見交換等を行う担当者を位置付ける。

なお、岐阜大学教育学部と岐阜県教育委員会は、**図6**のような連携協力体制を組織している。



【図6 開発のための連携協力体制】

#### 4. 課題探究を軸とする研修の展開方法の基本

大学における教員研修の展開方法として、次の二つのモデルが想定可能である。

一つは、研修関係資料を大学教員サイドで準備し、研修教員に提供し、それをめぐる内容説明と質疑応答を軸に展開される。研修教員は修得した知識や情報を実践の現場に持ち帰り、自らの実践の具体的な状況や文脈に合わせて応用することが期待される。

もう一つは、研修教員自身の実践を対象とした振り返り（自己省察）に重点を置き、研修計画書案の作成をめぐる校長との談話等に基づいて、自らの実践的課題や関心の把握に努め、その解決や探究に必要な考え方や知識を研修の場に求めるものである。大学教員は研修教員の実践的課題の探究に資すると考えられる知識や発想を準備・提起すると共に、研修教員がお互いの実践を協働的に考察し、教育観や授業観を磨き合う協議の場を組織して、自己省察を深めることをサポートする。

冒頭の図1に示したように、教員研修の展開方法に関して、10年経験者研修は前者から後者への重点移動を求めているが、その転換は容易なものではない。研修教員への一方向的なレクチャーに自己の役割を限定せずに、彼らの課題意識を共有し、その課題の探究と解決のプロセスをサポートしようと努めるスタンスが大学教員に求められる。大学サイドでは、こうしたスタンスの形成につながるファカルティ・ディベロップメント（教員研修に関する大学教員の職能開発）を実施することが必要である。大学教員は、学生（学部学生・大学院学生）の課題意識を研究テーマへと発展させる指導の経験を蓄積してきたはずであり、その基盤に立ち、研修教員と大学教員の共同取組の実践のプロセスやその成果を発表し交流するといった大学研修に関するワークショップ（※岐阜大学教育学部は「教員研修フォーラム」を2007年3月11日に開催）等の方策が有効であると考えられる。

## II 開発の実際（岐阜大学研修の展開状況）

### －成果と課題－

以上のようにして開発してきた研修カリキュラムの実際の実施状況と、そこに見る成果と課題について、次に述べることにする。

#### （1）開設準備された大学研修コースと実際の選択・実施状況

10年経験者研修がスタートした平成15年度から19年度まで5年間にわたる実施状況に関して、七つの領域別に、開設準備された研修コース数、研修教員の希望に基づいて実

際が開講された研修コース数、七つの領域別の研修教員数を表5として示す。

個々の具体的な研修コースの一覧は、末尾に別表として示す。

【表5 平成15-19年度岐阜大学研修キャリアアップフィールド別コース数(準備・開設)と研修教員数】

実施年度	準備されたコース数					開設されたコース数					研修教員数				
	15	16	17	18	19	15	16	17	18	19	15	16	17	18	19
教科教育	72	79	76	76	65	63	59	62	52	52	212	190	193	159	150
特別支援教育	7	6	7	7	5	7	6	7	7	5	31	29	26	24	13
教育相談	6	5	5	5	2	5	4	5	4	5	33	22	16	10	7
総合的学習	18	15	14	13	12	12	10	12	10	7	43	30	25	19	11
児童生徒の発達理解	6	4	3	3	4	4	4	3	2	3	24	24	14	5	12
学校改善	7	6	6	6	5	6	4	4	3	0	14	15	10	6	0
学級経営・実践研究法	7	6	8	9	8	6	6	8	6	6	33	30	37	21	21
計	123	121	119	119	101	103	93	101	84	75	390	340	321	244	214

## (2) これまでの成果

これまでの成果について、岐阜大学教育学部が研修教員及び大学教員を対象に行ったアンケート調査、研修教員から岐阜県教育委員会に提出された大学研修報告書、岐阜大学教育学部発行『教師教育研究』1~4号に掲載された10年経験者研修に関する実践報告等に基づいて、研修教員及び大学教員の両サイドから列記する。

### ① 少人数ゼミ演習形式による談話や対話の展開

少人数ゼミ演習形式(平成18年度1コース当たり平均2.85人)をとることは、研修教員にとって、大学教員はもとより同じコースで学ぶ他の研修教員との協働的な談話や対話を取り交わすなかで、あらためて自分の課題意識や関心を捉え直し発展させる契機となっている。また、大学教員にとって、現場教師一人ひとりの課題や関心や悩みと丁寧に向き合うことにつながり、学校現場の実践状況を具体的に知る貴重な場となっている。

### ② 幅広い領域の設定による、研修教員の課題意識や関心への対応

若手から中堅への移行期にある研修教員は、自分の軸とする教科の授業実践や学級経営の実践を深めると共に、学年経営や学校づくりへの主体的な参画、若手教員への支援等これから踏み出す必要がある。平成15年度スタート当初、大学研修カリキュラムを構成



する内容領域を教科教育に限定する構想が出されたが、教育委員会と協議して、研修教員の内面的状況や周囲の期待を想定し、合わせて七つの内容領域を設定した。研修教員が教科教育以外の領域を選択する割合は、平成15年度45%から19年度30%へと漸次的に減りつつあるが（前掲の表5参照）、相当の割合を依然として占めており、教科教育の領域に限定した場合と比べて、研修教員の多様な課題意識やニーズに対応したものとなっていると言えよう。また大学教員サイドからすると、幅広い領域を想定しているのので、自分の専攻領域を基盤とした研修コースを自分のアイデアを投入して設定することができる。このことが、全大学教員による研修コースの準備がこれまで継続している一つの大きな理由となっていると言えよう。

### ③ 研修教員と大学教員のネットワークの継続とそれに基づく研究コミュニティの形成

10年経験者研修の年度期間中とその期間外に分ける。最初に年度期間内について記す。

#### (a) 大学研修終了後のフォローアップに基づく

##### 研修教員と大学教員の共同論文・報告の発表

7月下旬から9月下旬にかけて実施される大学研修の終了後も、6ヵ月（7~12月）にわたる現職教育内地留学生としての位置付けを生かしながら、大学教員と研修教員の間で次のような研究コミュニティが生まれてきている。

これまでに発刊してきた『教師教育研究』（2~4号）に位置付けられた「大学教員と研修教員の研究コミュニティの形成」には、大学教員と研修教員の共同による研修報告や論文が毎号数本投稿されている。大学研修がフォーマルなレベルで終了した後、引き続いて両者間のネットワーク（課題意識や関心の相互交流や共有）を継続させ、実践課題をめぐる共同探究を展開させていると言えよう。

#### (b) 大学教員による研修教員の勤務校訪問、研修教員の授業参観、両者間の共同協議

大学研修終了後の2学期に、大学教員が研修教員の勤務校とその教室を訪れ、授業を参観し、授業後に共同的な考察を行う。こうした営みが毎年度10程度の研修コースで行われ、上記①の共同報告・論文の多くの背景となっている。

#### (c) e-Learning システム（AIMS-Gifu）やメールの活用による

##### 10年経験者研修の課業期間校内研修（教材開発等）に関する相談

研修教員が、大学研修終了後の現職教育内地留学生の期間中に、10年経験者研修の課業期間校内実践研修の取組のことで、e-Learning システムやメールを介して、大学教員に相談を求め、大学教員がそれに対応する。

次に、10年経験者研修の期間が過ぎてからの展開について記す。この展開は直接には大学と教育委員会の連携事業の範囲外となり、一部に限られた展開であるが、今後の進展が期待される。

#### (d) 元研修教員と大学教員の間での互恵的関係の形成

10年経験者研修終了後の次年度以降に、元研修教員が大学教員に相談を求めたり、実践記録を送付してコメントを求める。大学教員が元研修教員の実践を自らの研究や指導学生の卒業・修士論文作成のフィールドとして位置付け、その考察から得た知見を元研修教員に還元する。

#### (e) 元研修教員を仲介とする学校と大学教員の組織的な研究コミュニティの形成

元研修教員が研究主任となり、大学教員に校内研修の取組に関するアドバイスを求め、さらに仲介者となって、大学教員が校内研修に参画する。

### (3) 今後の課題

相互に関連する課題が数多く残されているが、大学もしくは大学教員と研修教員の両サイドについて、主たるものを挙げる。なお、ここでは実務的財政的側面、免許更新講習との今後の関連付けについては言及しない。

#### ・研修教員による自らの研修課題の把握とその支援の在り方

大学研修に臨む研修教員のスタンスは様々である。10年経験者研修全体にわたる研修課題と大学研修コースとの照合を通して、大学研修でどんなことを追究したいかというビジョンを携えて臨む人もあれば、教えてもらうのを待っている受動的なスタンスの人もいる。研修の受け皿ではなく、研修のデザイン主体者であるという位置付けに戸惑いを持つ研修教員は少なくないであろう。それだけに、出発点としての研修計画案の作成にあたって、研修教員と校長の面談を契機とする自己省察と、それに基づく研修課題の構成が大きなポイントとなる。

この点は大学研修にも引き継がれなくてはならないポイントとなる。大学教員が研修資料を準備して研修教員に説明し、理解を求めるという展開にとどまらないで、研修教員の授業や生徒指導の実践そのものを考察対象とする省察を促し、その人固有の課題を掘り起こす段階を位置付けることが重要である。

#### ・事前準備段階における大学教員と研修教員のインタラクション・マッチング

研修教員の課題意識や課題を把握し、それに対応しうる研修コースを設定する営みは容

易なものではないが、その改善を図り続けることが必要である。

大学研修終了後、少なからずの大学教員が研修教員の課題意識や関心に即したコースのテーマ設定や研修内容を次年度以降準備する必要があることを挙げており、大学 HP に掲載される各研修コースは、研修のねらい、談話を重視した研修方法、事前準備、連絡先等の項目設定や記載内容に関して、これまでの経験の考察を踏まえて次第に整備されてきている。また、新しい試みとして、専門領域の近い複数の大学教員で幅広い内容を含む緩やかなコースをまず設定し、大学研修初日に、大学教員と研修教員との間で面談を行い、どの大学教員の担当が適するかを相談して決めるというステップをとる動きも出ている。

事前準備段階として、研修教員と大学教員の相互連絡や打ち合わせを行うことが重要な決め手となる。そのための一つのツールとして、大学は e-Learning システム(AIMS-Gifu)を位置付け、利用を可能とするユーザ ID・パスワードを、事前に教育委員会を介して研修教員に交付しているが、十分に活用されているとは言えない。研修教員からの問い合わせを大学教員が受ける形での活用ではなく、大学教員から研修教員に働きかける形での活用を今後一層進める必要がある。

そのほかに、大学研修とその外側の状況との関係をめぐって、研修教員の多忙さゆえに、自らの研修課題との関連性よりも出席可能な日程を優先して、研修コースを選択せざるを得ないような状況も生じている。教師の課題探究の連続性という視点からみて、教育委員会との協議に基づいて解決すべき課題である。大学教員の多忙さも、重要な検討課題である。10 年経験者研修以外の講習や研修を並行して担当している教員もおり、今後、相当な数の教員が受ける免許更新講習の実施が求められるなかで、教員研修関連の業務の全体的なシステムの構築を図らなければならないと考えられる。

### Ⅲ その他

〔キーワード〕 課題探究、課題意識、連携協力、少人数ゼミ、自己省察、専門性開発、  
マッチング、フォローアップ研修 e-Learning システム

〔人数規模〕 D. 51 名以上（当該研修カリキュラムの従来の実績では、250～400 名）

〔研修日数（回数）〕 … C. 4～10 日（通常 5 日間）

謝辞 本報告書の作成にあたっては、岐阜県教育委員会教育研修課との協議によるところ大きい。そのほかに、外部からの批評を受ける機会を得た。ここに深く感謝申し上げる。

**【問い合わせ】**

国立大学法人 岐 阜 大 学

企画部

〒501-1193

岐阜県岐阜市柳戸1-1

TEL 058-293-3287