

(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

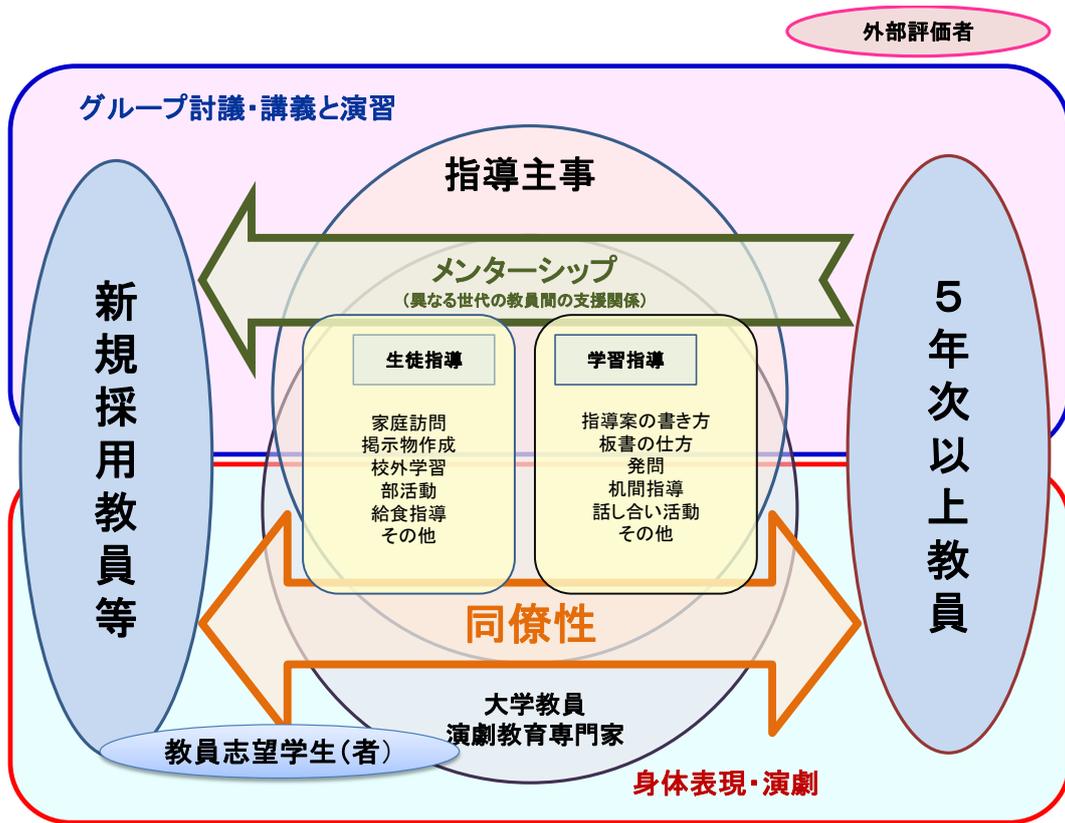
プログラム名	双方向型研修による教員の創造性豊かな同僚性とメンターシップの構築
プログラムの 特徴	<p>【背景】教員の大量採用が進む現在、教員の年齢構成は、年長世代と若手世代が多く中堅世代が少ない、いわゆるワイングラス型の不均衡な構造となっている。このため、学校という職場における経験や知恵の継承に困難が生じているほか、初任者が教員としての自己形成に不安を覚えるなど、種々の問題が起きている。こうした背景のもと、世代を異にする教員同士の創造性豊かな同僚性とメンターシップ（異世代教員の相互支援関係）の構築を促進しうるような、新たな研修の必要性が高まっている。</p> <p>【目的】初任者の教育指導力の向上をめざして、世代を超えた教員同士のコミュニケーション能力を育み、創造性に富んだ同僚性とメンターシップ（異世代教員の相互支援関係）を構築する。併せて、研修カリキュラムの実施だけでなく評価にも重点を置いて、研修の成果と課題を明らかにし、研修カリキュラムの改善・充実のための資料を得る。</p> <p>【内容】教師の授業実践を身体と言語を用いた表現という観点から捉え、学校における身近な話題をテーマとして、グループディスカッションや、演劇の手法を用いたワークショップなどを通して、教職経験年数の異なる教員同士が相互に関わりあいながら、各々の生徒指導・学習指導について学びを深めるための機会を提供する。</p>

平成 25 年 3 月

武庫川女子大学

西宮市教育委員会

プログラムの全体概要



I 開発の目的・方法・組織

1. 開発目的

(1) 種々の言語表現や身体表現に支えられた、豊かな自己表現と他者受容を素地とするコミュニケーションと同僚性を、異なる世代の教員同士のあいだに育成すること。

(2) 教員同士の豊かな関係性を基盤に、これまでに蓄積された知識・技術や経験を継承しながら新たな実践知・理論知を生み出すことのできる、創造性豊かなメンターシップ（異世代教員の相互支援関係）を構築すること。

(3) 上述したコミュニケーション、同僚性、メンターシップを基礎として、初任者等の教育指導力を向上させると同時に、5年次以上教員の次世代指導力を高めること。

(4) 研修成果と残された課題を、自己評価・外部評価やアンケート調査に基づいて明らかにし、教員研修カリキュラムを改定するための知見を得ること。

2. 開発の方法

下記の連携協議会と月例プロジェクト会議（以下、月例PJ）を通して、武庫川女子大学と西宮市立総合教育センターとの緊密な連携のもと、プログラムの内容・構成等について開発を進めた。

[連携協議会]

第1回 4月19日（木）12:50～13:15 西宮市立総合教育センター

【内容】

- (1) 協議会発足挨拶、メンバー紹介
- (2) 年間計画等について
- (3) 研修の記録者確定
- (4) プロジェクトの評価について
- (5) 次回の連携協議会の日程調整

第2回 5月10日（木）20:00～21:00 西宮市立総合教育センター

（月例PJと同時開催）

【内容】

- (1) 研修①、研修②の報告
- (2) 10年次研修について
- (3) 物品等の購入について

第3回 5月23日（水）15:30～16:50 西宮市立総合教育センター

（月例PJと同時開催）

【内容】

- (1) 研修⑤から研修⑧の概要
- (2) 次回の月例開発プロジェクト会議の日程調整
- (3) その他

第4回 6月7日（木）18:00～20:00 西宮市立総合教育センター
（月例PJと同時開催）

【内容】

- （1）アンケートの集約について
- （2）後半部分のプログラム紹介
- （3）10年研修追加分について
- （4）その他

第5回 7月5日（木）16:30～17:50 武庫川女子大学本館4階会議室
（月例PJと同時開催）

【内容】

- （1）第1回から第4回までの研修結果報告について(アンケートの分析と考察等)
- （2）第5回から第7回の研修について
- （3）8月8日の西岡加名恵先生（京都大学教育学研究科准教授）の講演会の運営について
- （4）シンポジウム（1/26）の実施計画について
- （5）予算について（資料1部）
- （6）今後のスケジュールについて
- （7）その他

第6回 7月27日（金）17:00～18:00 武庫川女子大学本館4階会議室
（月例PJと同時開催）

【内容】

- （1）第5回研修の反省と今後の課題について
- （2）今後のスケジュールについて
- （3）教員研修モデルカリキュラム開発プログラムの
目的・内容・方法に関する意見交換
- （4）教員研修モデルカリキュラム開発プログラムの知見の収集方法について

第7回 8月8日（水）18:00～19:50 武庫川女子大学本館4階会議室
（月例PJと同時開催）

【内容】

- （1）シンポジウムについて
- （2）今後のスケジュールについて

第8回 8月27日（月）15:00～16:00 武庫川女子大学本館4階会議室
（月例PJと同時開催）

【内容】

- （1）今日の研修を振り返って
- （2）シンポジウムまでのタイムスケジュール
- （3）要旨集・報告書の作成について
- （4）その他

第9回 10月3日（水）19:00～20:00 西宮市立総合教育センター
（月例PJと同時開催）

【内容】

- （1）年間スケジュール
- （2）シンポジウム当日のタイムスケジュール
- （3）要旨集・報告書の作成について
- （4）その他

第10回 11月7日（水）18:10～20:10 西宮市立総合教育センター
（月例PJと同時開催）

【内容】

- （1）中間報告について
- （2）今後のスケジュールについて
- （3）要旨集および報告書について
- （4）シンポジウム当日のタイムスケジュールの確認
- （5）ポスター確認
- （6）その他

第11回 11月22日（木）20:00～21:00 西宮市立総合教育センター
（月例PJと同時開催）

【内容】

- （1）中間報告について
- （2）シンポジウムのポスターについて
- （3）研修がすべて終わってから見えた課題について
- （4）研修終了後の教員アンケート（追加調査）について
- （5）シンポジウムの運営について（パネルディスカッションなど）
- （6）その他

第12回 1月10日（木）17:30～18:00 武庫川女子大学本館4階会議室
（月例PJと同時開催）

【内容】

- （1）要旨集の完成と配布について
- （2）シンポジウムに向けて詳細を最終確認
- （3）その他

第13回 1月26日（土）17:00～17:30 武庫川女子大学マルチメディア館106教室
（月例PJと同時開催）

【内容】

- （1）シンポジウムを終えて
- （2）報告書・シンポジウム集の作成予定について
- （3）その他

第14回 3月13日（土）18:00～20:00 西宮市立総合教育センター
（月例PJと同時開催）

【内容】

- (1) 報告書について
- (2) シンポジウム集について
- (3) 予算執行報告
- (4) 平成 25 年度の研修予定について
- (5) その他

[月例プロジェクト会議]

第 1 回 4 月 19 日 (木) 13:15~14:00 西宮市立総合教育センター

【内容】

- (1) メンバー紹介
- (2) 研修の募集・案内等の状況について報告 (西宮市側)
- (3) 研修内容の確認 (双方から)
- (4) プロジェクトの評価のためのアンケートについて
- (5) 予算について
- (6) 次回の月例開発プロジェクト会議の日程調整
- (7) その他

第 2 回~第 14 回 連携協議会と同時開催 (上記参照)

3. 開発組織

教員研修センター委嘱事業プロジェクトメンバー

No	所属・職名	氏名	担当・役割	備考
1	武庫川女子大学・教育学科長 (教授)	野村 貴郎	開発体制の全体統括	※
2	西宮市教育委員会・学校教育部長	田近 敏之	開発体制の教育委員会統括	※
3	武庫川女子大学・教授	小野賢太郎	開発プロジェクトチーム・リーダー	※
4	西宮市教育委員会教育研修課・課長	櫻井 圭一	開発プロジェクトチーム・サブリーダー	※
5	武庫川女子大学・教授	山崎 洋子	教師教育の理論的検討	※
6	武庫川女子大学・教授	山崎 彰	教員研修開発プログラムの評価	※
7	武庫川女子大学・教授	矢野 裕俊	他都市教員研修の動向調査	※
8	武庫川女子大学・准教授	金子 健治	開発プロジェクトチーム(記録)	
9	武庫川女子大学・准教授	崎山ゆかり	開発プロジェクトチーム(講師)	
10	武庫川女子大学・講師	藤本 勇二	開発プロジェクトチーム(会計)	
11	武庫川女子大学・講師	井谷 信彦	開発プロジェクトチーム(講師)	
12	西宮市教育委員会教育研修課・課長補佐	田中 英子	開発プロジェクトチーム	※
13	西宮市教育委員会教育研修課・係長	乾 公人	開発プロジェクトチーム	
14	西宮市教育委員会教育研修課・係長	富田 充子	開発プロジェクトチーム	
15	西宮市教育委員会教育研修課・指導主事	秦 淳也	開発プロジェクトチーム	
16	西宮市教育委員会教育研修課・指導主事	山根 桜子	開発プロジェクトチーム	

(注) ※は、連携協議会のメンバーを指す。

Ⅱ 開発の実際とその成果

A. 開発の実際

1. 授業力 UP 研修

【概要】初任者が直面しがちな困難や身近な課題を主題とする討議・講義・演習を実施。5年次以上教員がメンターとしてこれを指導・支援。教員志望学生や大学教員が参与観察。

【目的】

- ①新採教員等の教育指導力の向上。
- ②新採教員等が抱える教育指導上の不安の解消。
- ③5年次以上教員の次世代指導・支援力の向上。

【講師】高木房二（元兵庫県西宮市立小学校校長）

【研修対象】新規採用教員等、5年次以上教員（メンター）

【参加人数】188名

【会場】西宮市立総合教育センター

【日程・内容】

研修1 4月26日 18:00～20:00

- 1部：グループ討議（40分）「家庭訪問・掲示物作成」
- 2部：講義と演習（80分）「指導案の書き方」

研修2 5月10日 18:00～20:00

- 1部：グループ討議（40分）「校外学習・部活動」
- 2部：講義と演習（80分）「板書の仕方と工夫・ノート指導」

研修3 5月24日 18:00～20:00

- 1部：グループ討議（40分）「給食指導・休み時間の過ごし方」
- 2部：講義と演習（80分）「発問の仕方と机間指導」

研修4 6月7日 18:00～20:00

- 1部：グループ討議（40分）「個人懇談・雨の日の過ごし方」
- 2部：講義と演習（80分）「有効な話し合い学習のさせ方」

【実施上の留意点】

- ・新規採用教員や臨時的任用教員など、経験の浅い教員を対象にしたため、1学期の早い時期に2週間に1回程度設定。
- ・様々な教員の交流を促すため、小学校教諭と中学校教諭、男女、学校が偏らない班構成。各班に1名～2名のメンターを配置。

2. コミュニケーション力UP研修

【概要】参加者の身体表現・言語表現を核とする、演劇の手法を用いたワークショップ型の研修を実施。新採教員等、5年次以上教員、大学教員、大学生などが参加。

【目的】

- ①異なる世代の教員のあいだのコミュニケーションと同僚性の育成。
- ②種々の問題や課題を共有・克服しうる創造性豊かなメンターシップの構築。
- ③新採教員等の教育指導力と5年次以上教員の次世代指導力の向上。

【講師】本田千恵子・広瀬綾子（兵庫県立ピッコロ劇団 劇団員）

【研修対象】新規採用教員等、5年次以上教員（メンター）

【参加人数】50名

【研修会場】研修5,6,7：武庫川女子大学 研修8：西宮市立総合教育センター

【日程・内容】

研修5 7月27日 13:00～15:00 <お互いを知ろう・協力、チームワーク、信頼>

1部：コミュニケーションゲーム・五感を意識した伝達

2部：振り返りと自己評価・アンケート

研修6 8月8日 13:00～17:00 <イメージと表現>

1部：コミュニケーションゲーム・五感を意識した伝達・身体表現・チーム創作

2部：振り返りと自己評価・アンケート

研修7 8月27日 13:00～15:00 <発想と創造>

1部：コミュニケーションゲーム・五感を意識した伝達・詩や物語の立体化

2部：振り返りと自己評価・アンケート

研修8 11月22日 18:00～20:00 <身体と言葉と心>

1部：コミュニケーションゲーム・言葉による伝達・言語表現と非言語表現

2部：振り返りと自己評価・アンケート

【実施上の留意点】

- ・授業力アップ研修より時間的に余裕のある夏季休業中などの時期に設定
- ・様々な教員の交流を促すため、小学校教諭と中学校教諭、男女、学校が偏らない班構成。各班に同じくらいの割合になるようメンターを配置。

3. 研修の評価方法・評価結果

- (A) 研修対象者と講義者による振り返りの記録とアンケートの分析（各回）
- (B) 研修の参観者による観察記録及び映像記録の分析（各回）
- (C) 連携協議会によって委嘱された外部評価委員（2名）による外部評価（研修終了後）

研修カリキュラムの評価・改善の手順は、以下の通りである。

- ①各回の研修終了後に上記（A）と（B）の記録を分析することで自己評価を実施。
- ②研修カリキュラムの終了後に（C）の外部評価をおこない結果を分析するとともに、外部評価者との意見交換会を実施。外部評価者は、京都大学大学院教育学研究科の西岡加名恵准教授、東京学芸大学教員養成カリキュラム開発研究センターの岩田康之教授。
- ③カリキュラム全体に基づき、連携協議会で平成 25 年度研修カリキュラムを策定する。

B. 開発の成果

1. 自己評価の要旨

「授業力アップ研修」「コミュニケーション力アップ研修」とも、世代の異なる教員同士が活発に交流することを通して、相互に学びを深めてゆくようすが多く見られる、非常に有意義な研修となった。「授業力アップ研修」のグループ討議においては、初任者がまさにいま直面している課題を共有しあい、メンター役の教員のアドバイスを得ながら、具体的な解決策を獲得していくようすが多く見られた。最初は固い表情をしていた参加者たちが、回を重ねるごとにリラックスしていき、議論も活発になっていくようすも印象的だった。また、当初 5 年次以上の教員のなかには「自分には教えることなどない」と控えめな姿勢の者も少なくなかったが、メンター役として研修に参加するうちに、自身が蓄積してきた知識・技術を改めて発見するといった場面も見られた。このような点を鑑みるなら、世代を異にする教員同士の同僚性を基盤として、新採教員等の生徒指導力・学習指導力を育み、5 年次以上教員の次世代指導力を養おうとする本研修の目的は、一定程度達成されたと評価することができる。以下のアンケート結果も、そのことを実証するものである。

観 点	授業力アップ研修				コミュニケーション力アップ研修				計
	第 1 回	第 2 回	第 3 回	第 4 回	第 5 回	第 6 回	第 7 回	第 8 回	
①自分にとって役立ったか	3.55	3.91	3.81	3.84	3.50	3.92	3.71	3.71	3.74
②時代の要請にあっていたか	3.62	3.86	3.70	3.68	3.50	3.69	3.86	3.71	3.70
③自分の期待どおりの内容であったか	3.20	3.77	3.58	3.63	3.50	3.77	3.71	3.57	3.59
④講師の説明はよく分かったか	3.67	3.93	3.79	3.92	3.92	3.92	3.86	3.86	3.86
⑤学校園に還元できる内容であったか	3.59	3.81	3.66	3.67	3.25	3.69	3.86	3.43	3.62
⑥自分の課題を明らかにすることができたか	3.59	3.67	3.68	3.63	3.42	3.38	3.71	3.43	3.56
⑦さらにがんばってみようという意欲がわいたか	3.70	3.91	3.86	3.89	3.50	3.77	3.86	3.71	3.78
計	3.56	3.84	3.73	3.75	3.51	3.73	3.80	3.63	3.69

表 1：研修後アンケートの集計結果（4 件法）

研修後アンケートの集計結果を見ると、①自分にとって役立ったか、④講師の説明はよく分かったか、⑦さらにがんばってみようという意欲がわいたか、といった観点の評価が

高く、全体として 3.8 以上の評価を得ているところが 18 箇所ある。他の研修においては 3.6～3.7 程度で「高い」評価と言えることを考えると、本研修の水準は非常に高いものであったと推察される。特に、各研修の講師を務めた、高木房二氏（元西宮市立小学校校長）、本田千恵子氏（ピッコロ劇団）、広瀬綾子氏（ピッコロ劇団）への評価が高いことが窺える。反対に、③自分の期待どおりの内容であったか、⑤学校園に還元できる内容であったか、といった観点の評価は低くなっている。これらの観点は、西宮市立総合教育センターにおける従前の研修においても低評価であることが多く、参加者の意識にも関わる問題であるが、いかに参加者の期待に即した内容を提供していくかが、今後の課題である。また、「授業力アップ研修」「コミュニケーション力アップ研修」とともに、初回（第 1 回と第 5 回）の評価が比較的 low、次回（第 2 回と第 7 回）の評価が高くなっている。日頃 4 回シリーズの研修が行われることは少ないなかで、この研修から各人が何を学ぶべきかを、研修のなかで参加者自身が主体的に探究・発見しているようすが窺える。

アンケートの自由記述には、ほかの学校や他校種の教員と交流できたこと、普段困っている問題を共有できたこと、メンター役の教員から貴重なアドバイスを受けたことなど、世代の異なる教員や職場の異なる教員がともに参加する、双方向型の研修に意義を認めたものが多く見られた。また、各研修のテーマも教員が日々直面している課題にあったものだったこと、明日からの授業や学級活動に活かせる内容であったこと、教員同士や子どもたちとのコミュニケーションについて考えを深めることができたことなど、研修の内容について評価したものも多かった。総じて、①初任者にとっては、身近な問題を解決するための示唆や、生徒指導・学習指導のためのヒントを得られる機会として、②5 年次以上の教員にとっては、これまで獲得してきた知識・技術を次世代に伝えるなかで、みずからの実践経験を改めて省察するための機会として、③さらに両方の世代の教員にとって、他の教員との日頃のコミュニケーションの在り方を見直し、学校という職場における同僚性や自己の役割について考えを深める機会として、本研修を評価することができるだろう。

2. 外部評価の要旨

（1）西岡加名恵准教授（京都大学）による評価

ア. 評価すべき点

①現場のニーズに合った研修プログラムである点

a. グループ討議の主題として、家庭訪問や掲示物作成などの一般に扱われるものだけでなく、休み時間の過ごし方、雨の日の過ごし方など、初任者にとって身近であるが見落とされやすい課題が選ばれている。

b. 学校づくりの根幹に位置づく授業づくり、ならびに演劇の手法を用いたドラマワークを重要視しており、言語表現だけでなく身体表現や体ほぐしも含めて、いま学校が非常に息苦しくなっているときに必要なことを取り入れている。

②カリキュラムを作るプロセス

現状の分析→計画立案→プログラムの実施→評価改善→再度プログラムの実施、というサイクルの全体が、大学と教育委員会とが非常に緊密に連携を取りながら進められていた。例えば、1つの研修が終わるとすぐに、大学と教育委員会双方のメンバーが集まって、内容や改善点について打ち合わせが行われていた。

③人間同士の関係構築を重視したプログラム

a. 異世代間の交流による同僚との関係性づくり、相互支援関係の創造など、研修プログラムのなかだけで完結するものではなく、異世代の交流とはこういうものだとい

う発見を、現場に還元していく仕組み。すでに現場にあるリソースとしての人間関係を基盤にしながら、これをより豊かなものに作り変えるという発想を与えてくれるプログラムとなっている。

b. ピッコロ劇団の劇団員に講師を依頼することにより、普段学校のなかでは接点がないような人々との関係を構築している。このことによって、ノンバーバルなコミュニケーションを含めたコミュニケーションのあり方や、作品を作ることの面白さを体験的に学ぶことができる。教員自身が学び手の立場に立って、自身の変化を感じたり、講師の姿から学んだりすることができる、新しい出会いの機会となっている。このような体験を通して、異学年の交流やゲストティーチャーの効用について、改めて考えることもできると思われる。

イ. 改善しうる点

①ポートフォリオを用いた学びの記録を作成してはどうか

本プログラムは自由参加型の研修であり、各回ごとに参加者が異なるため、教員一人ひとりの学びを継続的にフォローすることが難しいと思われる。このため、参加者ごとのポートフォリオを作成することで、個々の参加者の継続的な学びをフォローすることができるのではないか。京都大学は教職課程でポートフォリオを使用している。これを活用している学生からは、「ポートフォリオは教職課程における学びのバロメーター、パートナーになっている」とのコメントもあった。ポートフォリオを用いることで、教員がさまざまな研修に参加しながら、自己の学びのストーリーを整理するための、ツールになるのではないだろうか。

(2) 岩田康之教授（東京学芸大学）による評価

ア. 評価すべき点

①時代の要請に即している点

昨年 8 月の中教審の答申において「学び続ける教員」像が打ち出されているように、教師の職能成長を継続的にサポートする体制の構築が、非常に重視されている。従来は学校内のインフォーマルな同僚性のなかで、教師の成長が促されていた部分も大きかった。しかし現在は、この研修プログラムの趣旨にもある年齢構成の不均衡などを背景として、このインフォーマルな学びの機会が失われてきている。このため、メンターの配置を制度的に進めていかなければならないという現状があるが、世代を異にする教員同士のメンターシップの構築を主眼とする本研修は、この時代要請に即していると言える。

②コミュニケーション能力の伸張にウエイトを置いている点

昨今、教師に求められる力量として「コミュニケーション能力」の重要性が盛んに提唱されているが、実際に「コミュニケーション能力」が何を意味するかについては明確なコンセンサスがない。この点、この研修は、演劇的手法を取り入れながらコミュニケーション能力の育成方法を具体的に示しており、非常に興味深いものである。単に言葉の上のコミュニケーションだけでなく、身体性をも含めて教師の実践を捉えている点は注目に値する。

イ. 今後への期待

①コミュニケーション能力と授業力の接続

上の②にも関わるが、昨今の教育問題は「学校的身体」（近代学校の要求する一連の

立居振舞、行動様式等) になじめない子どもの問題として捉えることができる。一方で教職に就く者はこの「学校的身体」を自明のものとして豊富に持つ場合が多く、そこで「異質な他者としての子どもとの対話力」が望まれる。こうした認識に立ち、コミュニケーション能力と授業実践等の指導力を別個のものとして捉えるのではなく、両者を関連づけていくプログラムの立案が今後に期待される。

3. 研修実施上の課題

(1) 教員が参加しやすい日程・場所の確保

本プログラムは昨年度末に実施が決定された経緯もあり、初任者とメンター役の教員の双方が参加しやすい日程・場所について、できるかぎりの配慮はしていたものの、十分な措置を講ずることができなかつた。メンター役を担いいる世代の教員は、責任ある役職の担当、家庭と仕事の両立など、普段から多忙な生活を送っている。そうでなくても、生徒指導や緊急会議などで定刻に学校を出られないことは、全ての教員にとって日常茶飯事である。こうした事情を考慮したうえで、世代を越えてより多くの教員が参加することのできる日程・場所を設定することが、次年度以降のプログラムを策定するに当たっての課題である。

(2) 各学校のなかで実施できればなお有効

本プログラムにおいては、校区や校種の枠を越えて、西宮市内の各学校から参加者を募った。これにより学校や校種を越えた交流が生まれたという点は、確かに、非常に有意義であったといえることができる。しかし他方、世代の異なる教員同士の同僚性とメンターシップの構築を課題とする本研修は、各学校のなかで、机を並べている教員が共に取り組むことで、また別の大きな成果を発揮しうるものと考えられる。学校の垣根を越えた相互支援関係と、職員室のなかでの相互支援関係の、両方を視野に入れながら、プログラムの射程を拡大していくことが次年度以降の課題である。

(3) 個々の教員の研修成果の記録とフォローアップ

本プログラムにおいては、個々の教員が研修から何を学びんだのか、どのように成長したのかということ、研修終了後のアンケートによって記録・調査していた。これによって、世代の異なる教員同士の同僚性とメンターシップの構築にとって、本研修が一定の意義を有していることが明らかになった点は、確かに大きな収穫であった。しかし、毎回続けて参加することができる教員ばかりではないため、教員一人ひとりが8回の研修を通じてどのように学びを深めていったのか、アンケートによっては、継続的な記録とフォローアップを行うことが困難であった。次年度以降の研修の実施に当たっては、個々の教員の学びのポートフォリオを作成するなど、研修成果の記録とフォローアップのための方策を工夫することが課題である。

4. 総評

(1) プログラムの趣旨・目的について

本プログラムの趣旨・目的は、学校教員の年齢構造の不均衡を背景とする、世代を超えたコミュニケーションや知識・技術の伝達の不全という、現代の学校現場が抱えている課題を解決しようとするものであるという点で、学校現場からの要請に即したものであったといえることができる。特に、①世代の異なる教員と一緒に参加すること

ができ、相互に学びあうことのできる双方向型の研修フォーマットを開発している点、②単なる机上の勉強や一方通行の講義ではなく、種々の言語表現や身体表現に目を向けた、演劇の手法を用いた研修プログラムを立案している点、③これによって小手先の技術論に留まることのない、創造性豊かな同僚性とメンターシップの構築を試みている点に、本プログラムの大きな意義がある。

(2) プログラムの計画・実施について

本プログラムの計画・実施を通して、西宮市教育委員会、西宮市内の小学校・中学校、兵庫県立ピッコロ劇団、武庫川女子大学の4者が緊密に連携を取りあうことにより、学校現場からの要請に即した有効性と、これまでにない斬新さを兼ね備えた、新たな研修モデルを提起することができた。ただし、この研修をより多くの教員・学校・自治体に広めていくためには、多忙を極める学校教員が参加しやすい日程・場所を設定することが重要である。

(3) プログラムの成果・評価について

実施された研修の記録やアンケートの結果を見るかぎり、本プログラムは当初の目的に照らして一定の貴重な成果をあげたと言えることができる。特に、世代の異なる教員による双方向型の研修は、①初任者が学習指導や生徒指導について学びを深め、自己の課題や不安を解決するための機会として、また②メンター役の教員がこれまで蓄積してきた知識・技術を改めて捉え直し、みずからの実践を鍛え直すための機会として、さらに③これら世代の異なる教員同士が共に学びあうなかで、職場におけるコミュニケーションの在り方や、同僚性・メンターシップの重要性について、考えを深めるための機会として、大きな意義を有していたと言えることができる。今後は、個々の教員の学びのプロセスを的確にフォローアップするべく、ポートフォリオの作成を含めた記録と評価の方法について、さらに工夫を重ねることが求められる。

Ⅲ 連携による研修についての考察

上記の「3. 研修実施上の課題」と「4. 総評」でも述べたように、西宮市教育委員会、西宮市内の小学校・中学校、兵庫県立ピッコロ劇団、武庫川女子大学の4者が緊密に連携を取りあうことにより、学校現場からの要請に即した有効性と、これまでにない斬新さを兼ね備えた、新たな研修モデルが開発・実施された。この背景には、各回の連携協議会や月例プロジェクト会議における綿密な討議を踏まえて、①特に西宮市立総合教育センター教育研修課の職員が、頻繁に市内の小中学校に足を運ぶことで、学校長との連携が密に行われたこと、②これにより、各学校からメンター役の教員の紹介や研修内容の告知というかたちで協力を得られたこと、③ピッコロ劇団員との丁寧な意見交換に基づいて研修内容を立案・改善しえたことがある。また、研修プログラムの素案の作成をはじめ、市教委とピッコロ劇団との連携の推進、研修記録やアンケートの作成など、大学側の果たした役割も大きなものがあつた。このように、市教委と大学を中心として、さまざまな学校や機関が連携して取り組むことにより、優れた教員研修カリキュラムを開発・実施することができることを示した点にも、本プロジェクトの大きな意義がある。

IV その他

【キーワード】

同僚性、メンターシップ、演劇、身体、言語、コミュニケーション

【人数規模】

D

【研修回数】

C（8回）

【問い合わせ先】

武庫川女子大学 文学部事務室 川崎直人

〒663-8558 兵庫県西宮市池開町6-46

TEL 0798-45-3539