


#### (4) ①様式第4号-2 (報告書)

※文字の大きさは Meiryo UI /12ポイント以上とし、行間・文字間、上下左右の余白は変更しないでください。

※写真は、進行プログラムに沿って適宜、右ページに簡単な説明文を添えて貼り付けてください。

※必ず A3片面1枚におさまるように作成してください。ファイルサイズは5MB以下としてください。

NITS カフェ報告書	実施機関名・連携機関名 実施機関：山口大学大学院教育学研究科（教職大学院） 連携機関：山口県教育委員会（後援）、岩国・柳井・下関市教育委員会（連携・発表）、やまぐち総合教育支援センター（連携協力）
※ 機構記入欄 No. : -	セミナー名：【NITS カフェ in YAMAGUCHI】 主タイトル：山口県教員、ある先生の一生（ちやぶ台 Café） 副タイトル：キャリアステージで描く「学び続ける教師」の成長ストーリー
テーマ：	<p>本セミナーは、ステージ各期（採用時、自立・向上、充実、ベテラン期）にある教員と教委・大学・保護者や地域関係者がステージごとの少人数グループを編成し、「教職ヒストリー」を元に、各期の困難、克服・成長の契機や見方考え方等「学び続ける教師」の成長の原動力（エンジン）を協議・交流・共有することとおして、教員の成長や資質能力向上のあり方を考えるために企画・実施したものである。</p> <p>教員は児童生徒にとって最大の教育環境であり、昨年度の「NITS-cafe in Yamaguchi」では、各ステージで求められる教員の資質能力について深めてきた。本セミナー（本年度）は、昨年度の「カフェ」を継承・発展させる形とし、では、優れた教員はどのように成長していくのか、きたのか、その原動力（エンジン）について考える機会とすることとした。</p> <p>そこで、ステージごとの教員像と成長ストーリーを描き、「ある先生の一生」をデザインすることとおして「学び続ける教師」の具現化を図った。「学び続ける教師」は教員の姿勢や態度を問い、「教員育成指標」や「研修計画」と繋がることにより実践化されるという前提に立ち、本セミナーが、教員の意識や行動変容の契機となり、この場での学びが、学校現場等に拡散していくよう企画・運営を行ったものである。</p>
内容：	<p>本セミナーは3部構成で実施した。第1部は、ステージ各期にある教員に教委・大学・保護者等（教職大学院生は研修生・ワーク補助者として）を加えて少人数でのワークショップを行った。教員が準備した自身の「教職ヒストリー」を元に、①ステージ各期の課題（抱えやすい困難、苦労や悩み）、②課題解決の有り様（何を考え、どのように学び、どのように成長し、求められる資質能力を身につけてきたのかの解明を行った。</p> <p>第2部は、ステージ各期をつなぐ形で全体発表を行い、「学び続ける教師」の成長の原動力について、各期の事情や課題も明らかにしながら整理した。</p> <p>第3部は、県内3市教育委員会教員研修担当者から、教員の資質向上、人材育成に関する特色ある取組の実践発表を行うとともに、山口県教育委員会からの講評を受けた。</p>
	
	プログラム内容は次のとおりであった。 (1)開会行事 挨拶（山口大学大学院教育学研究科長）、プログラム紹介、諸連絡 (2)班別グループワーク（カフェ形式） テーマ 「キャリアステージで描く学び続ける教師の成長ストーリー」 (3)報告・発表 テーマ 「教員の資質能力の向上を目指して ～主催研修事業等の実際～」 報告者 （岩国・柳井・下関市教育委員会教員研修担当者） (4)講評・コメント 講評（山口県教育庁教職員課主査、教育学研究科副研究科長） (5)閉会行事 挨拶（教育学研究科教職実践高度化専攻長）
	当日の参加者は72人で、内訳は次のとおりであった。 学校教員 25、教職大学院生 15、やまぐち総合教育支援センター研究指導主事 2、山口県教育庁主査 1、市教委指導主事 3、保護者 9、他大学教員 2、山口大学教職員 15

## 成果：

本セミナーでは、「リフレクションシート」をとおして、研修スタイル（カフェ形式）、ワーク・実践発表の内容や人材育成に対する評価等をテキスト収集するとともに、5点評価法により満足度を調査した。

- (1) 「満足度評価」では、81%が「大変良かった」、18%が「かなり良かった」と答えた。特に、現職教員（88%）、教委関係者（100%）、保護者（78%）の多くが「大変良かった」と評価し、「ぜひ、各市町域や学校単位でも、このスタイルの人材育成ワークショップをしてほしい。」「様々な立場や視点をもった者が、意見や願いを語り共有しようとする事自体が魅力的なこと。」と指摘した。
- (2) 教委関係者、現職教員、保護者の感想を紹介する。「話しやすい雰囲気、立場を気にせず気軽に話せるこういった自主的・自発的スタイルの研修と行政による必要課題研修の連動が、これからの教員研修に必要なのだと実感した。（市教委）」、「こういったキャリアステージや人材育成を考える研修やコーディネートが現場に必要と思います。働き方改革を考慮しながら、こういった研修体制や風土築いていきたい。（現職教員）」、「教員ではない立場として、先生方が日頃からどれだけ考え、どれだけ悩みながら子どもたちの教育を考えているか、本当によく分かって頭が下がった。相互理解を深める上でも大変良い取組だと思う。来年度もぜひ参加させてほしい。（保護者）」

## アイデアや工夫したこと：

- (1) 第1部の「ワークショップ」では、本学が開発し15年の経験を有する「ちやぶ台方式」=カフェ形式を導入したこと。参加者の階層、所属、経験年数等による「上下」「一方的」関係を防ぎ、立場や経験を乗り越えて協働的雰囲気の中で協議や交流が進むよう配意した。
- (2) 第2部の「全体発表」では、各班からの発表をその場で集約・整理し、「学び続ける教師」の成長の原動力（エンジン）としてつないだこと。各班の「ポスター」を並べ、協議内容を聞くだけで終わるのではなく、教員の成長の流れと各期の個別事情や課題等をつないで考えられるよう配意した。
- (3) 第3部の「実践発表」では、本学教職大学院修了生（現在、市教育委員会指導主事）の活用を図ったこと。教職大学院と教育委員会が教員の資質向上という統一された目標（ベクトル）を共有し、相互に連携・協働する際の「要としての存在」機能を共有できるよう配意した。

## <写真・図など> 会場での「ワーク」風景と作成された「ポスター（若手→中堅→ベテラン各期）」

