

2年次教員と中堅教員によるクロスセッションについての一考察 —校内研修の活性化及び教員の資質・能力の向上をめざして—

Joint Training Sessions for Early and Mid-Career Teachers:
Improving Quality of in-school Training Workshops and Teaching Skills

研修課 指導主事 西 蔭 説 子 NISHIKAGE, Setsuko

【要旨】 2年次教員と中堅教員（注1）に対して、授業研究及び指標（注2）を基に、経験年数等を解いた小グループで協議する研修（以下、クロスセッションと表記）を実施した。これは、2年次教員と中堅教員それぞれのキャリア段階における学びを促進するとともに、各校における校内研修の活性化を図ることを目的としている。「教員は学校で育つ」と言われるように、職場での同僚性と協働性を基盤としたOJTを通じて、日常的に学び合う校内研修の充実が重要である。校内研修の活性化を促し、教員の資質・能力の向上を図るために実施した、クロスセッションの有効性について考察した。

【キーワード】 クロスセッション，校内研修の活性化，教員の資質・能力の向上，2年次教員，中堅教員，キャリア段階，指標，授業研究

1 はじめに

和歌山県では、ベテラン教員の大量退職に伴う教員の大量採用が続いている。これにより、各学校における若手教員の増加は著しく、年齢構成の不均衡が生じている。

図1は、平成28年度における本県の小学校及び中学校教員の年齢構成と、その全国比を表したものである。折れ線で示す全国比とは、全国の小学校及び中学校教員それぞれの年齢構成の割合を本県の人数に当てはめたものである。本県では、50代後半の教員の割合が全国に比しても多いため、今後も数年間は若手教員の大量採用が予想される。また、本県の特徴として、全国と比して中堅教員の少なさが顕著となっていることがわかる。そのため、学校組織における年齢構成の不均衡が生じている。

学校現場では、上記の理由により世代交

代が著しく進んでいる。そのため、これまでベテラン教員、中堅教員が担っていた重要な職務を若手教員が担っていかなければならない状況が生じている。また、かつては多くの学校で行われていた先輩教員から若手教員への指導技術等の伝達が困難になっている。

2 研究の目的と方法

本稿では、校内研修の活性化を促し、教員の資質・能力の向上を図るために実施した、クロスセッションの有効性について考察する。

最初に、校内研修を活性化することの意義について述べる。次に、本県の校内研修の活性化に係る取組と指標について整理する。その後、和歌山県教育センター学びの丘（以下、当センターと略記）で実施した、クロスセッションの成果と課題から、その有効性について考察する。

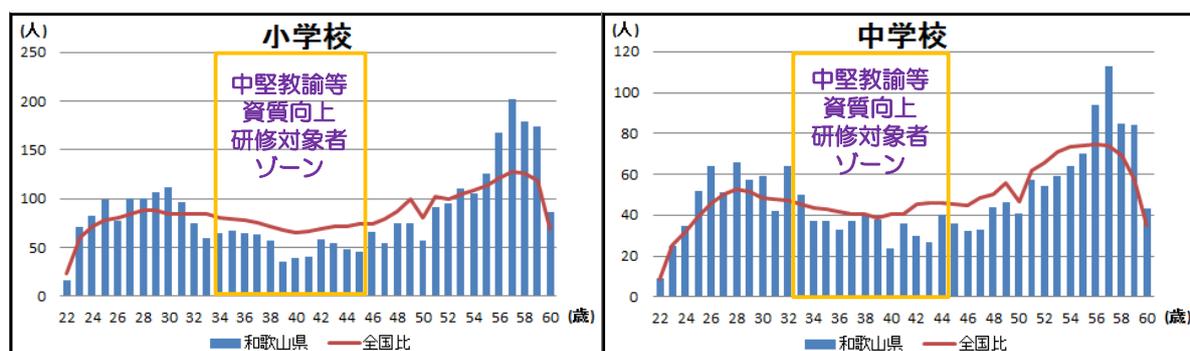


図1 和歌山県の小・中学校教員の年齢構成 平成28年度学校教員統計調査（文部科学省）から作成

3 校内研修について

中央教育審議会答申（2015）「これからの学校教育を担う教員の資質能力の向上について」においては、「教員は学校で育つ」（※1）のものであり、同僚の教員とともに支え合い、OJTを通じて、日常的に学び合う校内研修の充実を図ることの重要性を指摘している。

校内研修は、若手教員にとっては授業実践力や生徒指導力等、業務を遂行する上で必要となる具体的な指導力等を学ぶ場であるとともに、ベテラン教員にとっては自らの教育実践を改めて振り返り確認する自己省察の場となる。また、中堅教員にとっては、若手教員の指導の機会になるとともにベテラン教員の取組から新たな気づきを得る機会となる。校内研修の活性化を図ることで、若手教員の資質・能力の向上をはじめ、中堅教員、ベテラン教員それぞれのキャリア段階における学びにつながる。

また、校内研修を組織的に行うことにより、教員間で組織目標の共有化や同僚性・協働性の醸成が進み、学校の組織力向上に大きく寄与することが期待される。

松島・佐瀬・根本(2007)によると、「校内研修は『個々の教師力を結集したチームによる学校力向上の取組』であると同時に、『学校のチーム力を活用した個々の教員の教師力向上に向けた取組』という両面性を持つ」（※2）ことを述べている。

また、松島・佐瀬・根本(2007)は、校内研修は自校の教育課題を解決するための方策・方略を見つけ出すという目的をもって、意図的・計画的に実施するものだと述べている。

校内研修においては、学校や子供、教員が置かれている状況やニーズを把握し、その改善に向けて、PDCAサイクルを基本としながら課題解決を図る必要がある。その際、課題解決に向けた行動は、学校や子供、地域の実態に根ざしたものであるため、日々の授業などにその成果が反映されやすい。よって、教員自身が学びの成果を実感しやすく、教員の学ぶモチベーションにつながる。

こうした課題解決の過程では、教員による対話を基に、新しい気づきが生まれたり、思考の活性化が図られたりする。対話を通して、教員の経験知は言語化され、指導技

術等の伝達は促進される。経験知を言語化する過程で、自身のこれまでの行動に科学的根拠を見いだすこともある。あるいは、正しいと思い込んでいたが実は間違っていた持論に気付くこともある。その気づきは、教員の日々の実践に変化をもたらし、子供の変化を実感できれば、新たな学びへとつながっていく。

コルトハーヘン（Korthagen, 2010）は、教師の専門家としての学びにおける基本原理として、次の3つを挙げている。

教師の専門家としての学びは、

- ①学習者の内的な必要性を伴うとより効果的になる。
- ②学習者の経験に根ざすとより効果的になる。
- ③学習者が自身の経験を詳細に省察するとより効果的になる。（※3）

省察を通して、自らの経験から学ぶスキルを獲得したなら、成長し続けることができる。これは、「学び続ける教員」であるために重要である。

また、社会が目まぐるしく変化するなか、子供たちは生涯にわたって学び続ける必要がある。そのため、子供たちに、主体的に問題解決に取り組み、自身の経験から学び、自らの成長を方向付けられるような力を付けさせる必要がある。この点においても、教員が省察のスキルを発達させることは重要である。教員が子供たちの良きロール・モデルとなり、学び続ける姿勢を示すことは大きな意味を持つ。

4 本県の教員育成指標

平成28年11月の教育公務員特例法の一部改正に伴い、養成、採用、研修を通して教員のキャリア段階に応じた学びや成長を支えるため、本県においては、教員育成協議会を設置するとともに、「校長及び教員としての資質の向上に関する指標」を策定している。

指標では、教員のキャリア段階を「基礎形成期（1年目～3年目）」、「伸長期（4年目～10年目）」、「充実期（11年目～20年目）」、「貢献期（21年目～）」の4つに分け、各段階において教員として身に付けるべき資質・能力を設定した。加えて、「養

成期」の指標を「0段階」とし、養成段階で身に付けておくべき資質・能力を明記した。この「養成期」の指標は、本県が求める教員の着任時の姿であり、養成、採用、研修の円滑な連携を図ることを目的としている。

各キャリア段階でどのような力が求められているのかを確認し、必要となる学びを自ら見いだす道しるべとするため、教員として身に付けるべき資質・能力を、「授業実践力」、「生徒指導力」、「マネジメント力」の3つの柱で設定した。また、各キャリア段階の資質・能力が身に付いた状態とはどのようなものなのかイメージできるように、「めざす具体的な姿」として、その具体例を示した。

「教員は学校で育つ」という原理を踏まえて考えると、指標が各学校の校内研修等で活用されることは不可欠である。校内研修での、より効果的な活用を通して、体系的な教員育成及び職能開発について共有することができ、学校組織として重点化して取り組む内容を方向付けることもできる。

当センターでは、指標を活用した校内研修例（図2）を短時間で実施できる研修パッケージとして提案し、ウェブページに掲載している。



図2 指標を活用した校内研修例

この活用例は、キャリア段階の異なる複数の教員で、各自のキャリアを振り返った後、先輩教員が自身の成長する契機となった体験を語り、協議のまとめとして、各自の目標設定を行うというものである。

金井（2002）は、仕事経験における人の成長・発達に関して、自身が大きく成長できたという契機を「一皮むけた経験」とし

て紹介している。これによると、人の成長は、漫然と漸進的に進むのではなく、ここぞというときに質的に大きくジャンプする場面があるとしている。また、「一皮むけた経験」と勤続年数の間に規則性が発見できない反面、年齢に関係なく「一皮むけた経験」が生じたことを示しており、会社や職場は、人が継続的に成長する場であると述べている。

若手教員にとっては、先輩の経験を聞くことが間接的な体験になるとともに、未来への見通しをもつ契機となる。また、経験を語る先輩教員にとっては、更なるキャリアアップに向けて、内省したり表出したりする場となるため、次なる自身の目標設定につながりやすいと考える。

5 本県の教員研修体系

（1）初任者研修

本県では、新規採用から3年間にわたって教員を育成する基礎形成期の研修を実施している。

初任者研修における校外研修では、平成25年度から、「授業づくり」、「学級経営・生徒指導」について重点的に取り組む研修内容に変更した。また、初年度の研修を基にして取り組む「教育課題研究」を軸として、2年次研修及び3年次研修を設定している。

特に、「授業づくり」については、10分程度の模擬授業と研究協議を組み合わせた演習を複数回にわたり実施している。自身が担当する教科の模擬授業に限らず、校種に関係なく全員が小学校の国語科や算数科の教材を用いた模擬授業を行ったり、グループで一つの授業を組み立てたりする機会を設けている。こうした研修を通して、初任教員は授業づくりの視点を校種や教科の専門性を越えて共有し、協議することの意義を学ぶ。

模擬授業による授業検討は、短時間での実施を前提としているため、ポイントを絞って協議を進めなければならない。また、初任教員には多種多様な助言よりも、焦点化された少数の助言の方が混乱もなく効果的であると考えられる。「授業づくり」の研修で学んだことが校内研修等で活用されることで、初任教員の資質・能力の向上とともに、不断の授業改善を推進する文化の

定着につながることを期待している。

初任者研修に当たっては、講義・演習等と初任教員の所属校での教育実践を往還させることで、初任教員の省察を促す仕組みを取り入れている。また、自身の日々の実践について、「振り返る→考える→気付く→活かす」という流れを大切にしている。そのため、講義は要点のみの提示に努め、個人ワークやグループ協議等の時間を確保している。講義者や指導主事は、カンファレンス機能（注3）が働くよう留意しながら指導助言を行っている。

（2）中堅教諭等資質向上研修

平成28年11月の教育公務員特例法の一部改正に伴い、本県においても「10年経験者研修」の名称を「中堅教諭等資質向上研修」に改め、学校組織の中核を担うミドルリーダーの育成を中心に据え、次のようなコンセプトを基に2年間にわたって実施している。

【中堅教諭等資質向上研修のコンセプト】

- ①本県の教育課題に対応し、教職経験の積み重ねとともに求められる、学校内での役割の変化に対応するための中期キャリア目標の設定とキャリア発達を促す研修
- ②職場における同僚性や協働性を高め教育活動の中核となって学校組織を活性化するミドルリーダーの育成
- ③学校の教育課題に対応した校内研修を推進するための手法・技術を身に付けたミドルリーダーの養成

各学校においては、若手教員の指導力向上は喫緊の課題となっている。若手教員を育て伸ばしていくメンターとしての役割、若手教員とベテラン教員とのつなぎ手としての役割を担うミドルリーダーの育成は不可欠であり、その役割を担うのが中堅教員である。

中堅教諭等資質向上研修では、ミドルリーダーとしての資質・能力を効果的に向上させるため、校内研修と校外研修を往還する仕組みをとっている。

具体的には、校外研修で学んだことを校内に還元する仕掛けとして、「校内研修会の運営実践」を設定している。中堅教員が、共通研修で模擬的に体験して学ん

だ「生徒指導」「危機対応」「授業改善」「学校改善」等について、基本的な考え方や校内研修で使える手法を所属校に持ち帰り、その手法を用いた校内研修を実際に企画し、運営する。その後の校外研修において、運営実践の成果等を発表・共有する機会を新規年度と継続年度のそれぞれで設けている。

中堅教員自身が、管理職及び主任等の指導・助言を受けながら、所属校の課題を踏まえつつ、校内研修会の企画・運営においてリーダーシップを発揮することは、学校運営に参画しようとする中堅教員の育成において重要な契機となる。

また、若手教員の指導力向上のためには、中堅教員によるメンタリングやコーチングが重要となる。この点においても、若手教員やベテラン教員を巻き込んで実施する「校内研修会の運営実践」は、職場における同僚性や協働性を高めるとともに、学校組織の活性化に資することを期待している。

6 クロスセッションについて

（1）目的

基礎形成期に当たる2年次教員と充実期の初期に当たる中堅教員が、それぞれの経験知を基に、相互作用により成長を促進する機会を設定するため、「経験年数等を解いた小グループを編成し、それぞれの教育実践を読み解く場」として、クロスセッションを行う（図3）。

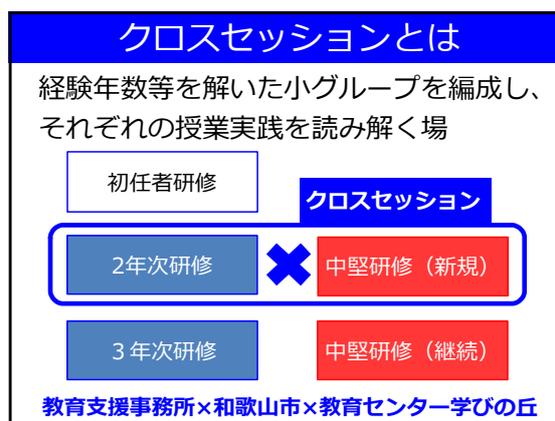


図3 クロスセッション説明資料の一部

町支（2015）によると、教職11年目の中堅教員は、「困難を乗り越え、成長につながった経験」（※4）を認識しているという。

さらに、町支（2015）は、若手教員が成長する上で、最もその支えになるのは先輩教員であると述べている。初年度の研修を終え、主体的な学びが求められる2年次教員とメンターとしての役割を担う中堅教員によるクロスセッションが、校内研修を活性化するために効果的であると考えた。

運営には、各教育支援事務所（注4）、中核市である和歌山市教育委員会及び当センターの指導主事等が関わった。

（2）対象

平成30年度に実施したクロスセッションの対象者数は、表1のとおりである。

表1 対象者数

	2年次教員	中堅教員
小学校	138名	104名
中学校	76名	47名
高等学校	28名	34名
特別支援学校	30名	34名
合計	272名	219名

※中堅教員には、和歌山市及び和歌山大学附属学校の中堅教員を含む（注5）。

（3）内容

本クロスセッションは、表2のとおり平成30年7月30日（月）、31日（火）の2日に分けて実施した。

高等学校及び特別支援学校は1つの会場で校種別に、小学校及び中学校は各教育支援事務所及び和歌山市教育委員会の各指導主事等が運営に関わりやすいよう会場を地方別に分けた。

表2 地方別会場の受講者数

			2年次教員	中堅教員	合計
A	東牟婁地方	小	15	26	41
		中	21	8	29
	日高地方	小	19	12	31
		中	16	4	20
	紀北地方	小	44	42	86
		中	15	17	32
高特		3	2	5	
B	海草・有田地方	小	22	11	33
		中	16	11	27
7月31日	西牟婁地方	小	36	9	45
		中	7	5	12
	高等学校 特別支援学校	高特	23	31	54
合計			266	212	478

単位：人

※日程の取り替え等により、上記の人数で実施。

図4のように、午前は2年次研修、中堅教諭等資質向上研修それぞれの研修内容を、午後はクロスセッションを行った。

2年次研修では、午前に学校安全についての講義・演習とともに、これから自身が目的意識を持ち、主体的に進めていかなければならない課題研究について説明する時間を設定した。

中堅教諭等資質向上研修では、午前に校内研修会の運営方法やファシリテートの心構え等について講義を行った。特に、「授業の当事者を大切にしたい授業研究」というコンセプトのもと、授業者に寄り添う心構えで授業を参観し、自分事として向き合って改善策を提案するという方針を確認した。

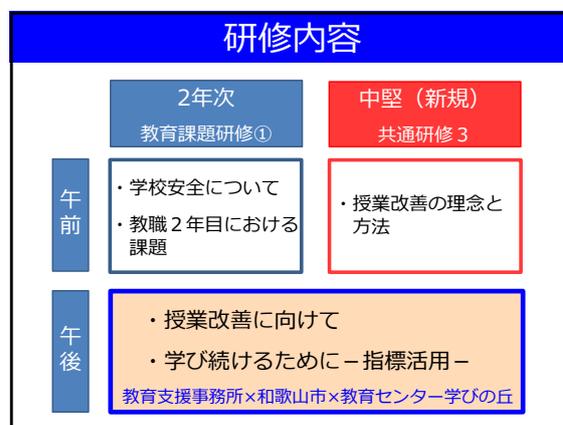


図4 研修内容

図5は、クロスセッションで実施した2つの内容を示したものであり、それぞれについて以下で述べる。

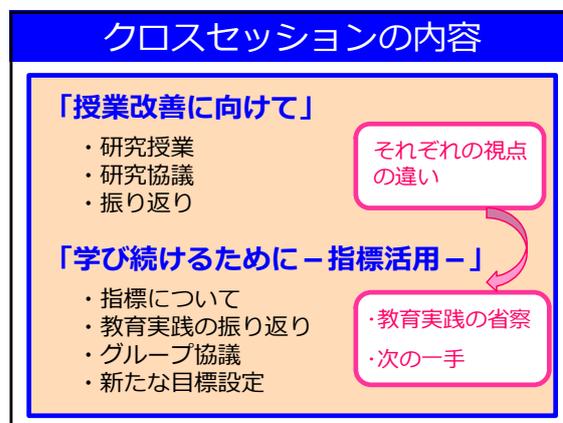


図5 クロスセッションの内容

ア 「授業改善に向けて」

図6のように、小学校第5学年／算数科「図形の合同」における約10分間の授業動画を視聴後、付箋を用いたワークショップ型の事後検討を実施した。

動画は、教員研修DVD『授業力の「見える化」～千葉発：「達人」の授業に学ぶVol. 2～算数／小学校5年生』（注6）を使用した。

授業改善に向けて	
1 事前確認	13:35～13:50 [15分]
2 研究授業(DVD視聴)・小5算数	13:50～14:01 [11分]
3 研究協議(ワークショップ型事後検討)[45分]	
(1) グループ協議	14:05～14:35
(2) グループ発表	14:35～14:50
4 振り返り[10分]	14:50～15:00

図6 「授業改善に向けて」の流れ

各グループの中堅教員がファシリテーターを務め、協議を進行した。指導主事等は、必要に応じて介入したり、求めに応じて助言したりする準備をしたが、これは必要最小限に留めるものであり、基本的に中堅教員の進行補助の役割に徹した。

2年次教員と中堅教員では、授業動画を視聴した際の気付きを書き出す付箋の色を変え、授業を見る視点の違いが明確になるようにした。これにより、それぞれのキャリア段階における授業を見る視点の違いや経験知の差が実感できるようにした。協議の内容はワークシートにまとめ、ポスターセッション形式で発表を行った。受講者の全てが発表者にも聴講者にもなれるよう、2回実施した。また、各人が他のグループの発表で学んだり気付いたりしたことを、所属するグループ内で報告・共有する時間を設定した。短時間で効果的に報告できるよう、発表するための内容を懸命にメモしている2年次教員の姿が見受けられた。

最後に、指導のねらいや授業者の意図を理解するため、授業者のインタビュー動画を視聴した。指導のポイントとして、授業者が挙げている項目を示し、協議を通して

の視野の広がりを実感できる機会とした。

イ 「学び続けるために一指標活用」

図7のような資料を用いて、まず指標について説明し、それを基に協議を行った。2年次教員及び中堅教員が、自身の教育実践を振り返ることで、それぞれの成長を実感するとともに、今後の展望を見いだす機会として設定した。

その後、金井(2002)の述べる「一皮むけた経験」に当たる各人の契機について話し合った。2年次教員にとっては、先輩教員の成長の契機を聞くことで、自身の悩みを解決する糸口を得たり、5年後、10年後への見通しを持ったりすることができる。中堅教員にとっては、2年次教員に語ることで自身の教職経験が整理され、次のキャリア段階を見据えた目標設定やモチベーションの向上につながる。

【横軸】キャリア段階					
生涯にわたって学び続ける姿勢をもつことを意識					
キャリア段階	<table border="1"> <tr> <td>1段階 基礎形成期 (目安:1年目～3年目)</td> <td>2段階 伸長期 (目安:4年目～10年目)</td> <td>3段階 充実期 (目安:11年目～20年目)</td> <td>4段階 貢献期 (目安:21年目以降)</td> </tr> </table>	1段階 基礎形成期 (目安:1年目～3年目)	2段階 伸長期 (目安:4年目～10年目)	3段階 充実期 (目安:11年目～20年目)	4段階 貢献期 (目安:21年目以降)
1段階 基礎形成期 (目安:1年目～3年目)	2段階 伸長期 (目安:4年目～10年目)	3段階 充実期 (目安:11年目～20年目)	4段階 貢献期 (目安:21年目以降)		
実質・能力	<p>1段階: 基礎的な知識・技能の習得、授業実践の経験の蓄積。</p> <p>2段階: 授業実践の経験の蓄積、授業実践の改善・発展。</p> <p>3段階: 授業実践の改善・発展、授業実践の創造。</p> <p>4段階: 授業実践の創造、授業実践の発信。</p>				
授業構想能力	<p>1段階: 授業構想の基礎的な理解。</p> <p>2段階: 授業構想の理解、授業構想の改善・発展。</p> <p>3段階: 授業構想の改善・発展、授業構想の創造。</p> <p>4段階: 授業構想の創造、授業構想の発信。</p>				
大学での養成・接続を意味	<p>初任者研修 6年次研修 中堅教諭等 発展向上研修 新任教務主任研修</p>				
本県の教員研修体系との整合性を意識					

1 グループ協議[30分]
(1) 教育実践の振り返り
・ 成長した点
・ 成長を感じたとき
(2) 「次の一手」・・・今後の目標設定
・ 自己の強みと弱み
・ 今後、取り組んでいきたいこと
2 発表・まとめ[10分]

図7 研修資料の一部

最後に、各教育支援事務所及び当センターの指導主事が、次のような点を踏まえ、まとめを行った。

- ・ 経験知の違いにより、視野は異なる。
- ・ 先輩が学んでいる姿から後輩は学ぶ。
- ・ 同僚性や協働性に基づくチームで進めることに意義がある。
- ・ 先輩から教わったことを、後輩に伝えていく。
- ・ 分からないことがあれば、先輩や同僚に声をかけ指導や助言を仰ぐ。
- ・ 様々な指導方法を自ら学び、子供に応じて対応する。
- ・ 子供に付けたい力を明確にして、指導や評価を行う。

程において、「どうすれば解けるか」、「何を使えばよいか」といった解決方法や手段を確認する場面が重要となる。この場面を自力解決に向かう要として捉えているのは中堅教員に多く見られた。

7 クロスセッションの検討及び考察

(1) ワークシートに見られる傾向

2年次教員と中堅教員がどのような視点で授業を参観しているか、その違いを把握するために、ワークシート(図8)のそれぞれの付箋に書かれた内容を検討した。いくつかの傾向について以下に示す。

	成果(+)	課題(-)
場面①	2年次教員 中堅教員	
場面②		
場面③		

「次の一手」授業改善に向けた具体案

図8 ワークシート

- ・ 授業者の指導に係る言動等について、子供のつまずきを見取る方法に着目しているのは2年次教員に多く見られた。一方、子供のつまずきを見取った後の教員の手立てに着目しているのは中堅教員に多く見られた。
- ・ 授業の流れにおけるポイントについて、授業の導入時に着目しているのは2年次教員に多く見られ、本時の目標を達成するための活動に着目しているのは中堅教員に多く見られた。中堅教員は、授業全体を俯瞰して、授業の流れが大きく変わるところを捉えている。
- ・ 算数科では、自力解決に至るまでの過

2年次教員は授業全体を肯定的に捉え、良かった点を多く見つけ書き出していたが、中堅教員は多様な児童生徒をイメージし、改善点を多く書き出していた。特に、「主体的・対話的で深い学び」の視点から、ペアワークやアウトプットの方法に関する意見が多かった。

協議中、教態や発問・指示について、賛否を含めて多くの意見が出されていたが、「なぜ良いのか」「どんな改善案があるか」といった理由や改善策について語る中堅教員の姿がよく見られた。

(2) 振り返りシートから

研修終了時に受講者が記入する振り返りシートの分析と考察を行う。

ア 4件法による評価

2年次教員には、自身の研修目標の達成度を質問した。次の数値は4件法による評価結果の平均を表したものである。

「それぞれの研修内容について、あなた自身として、研修の目標を達成できましたか。」

- | | |
|---------------|----|
| A：十分に達成できた | 4点 |
| B：達成できた | 3点 |
| C：あまり達成できなかった | 2点 |
| D：達成できなかった | 1点 |

【授業改善に向けて】 n = 266

小	中	高	特	全体
3.56	3.67	3.69	3.52	3.60

【学び続けるために－指標活用－】 n = 266

小	中	高	特	全体
3.56	3.68	3.68	3.41	3.59

中堅教員には、教職キャリア形成における必要性について質問した。次の数値は4件法による評価結果の平均を表したものである。

「本研修は、あなたの教職キャリア形成においてどうでしたか。」

- A：とても必要な内容であった 4点
 B：必要な内容であった 3点
 C：あまり必要な内容ではなかった 2点
 D：必要な内容ではなかった 1点

【授業改善に向けて】 n=212

小	中	高	特	全体
3.59	3.56	3.57	3.54	3.57

【学び続けるために－指標活用－】 n=212

小	中	高	特	全体
3.52	3.53	3.55	3.49	3.52

イ 自由記述による受講者の感想

次ページの表3は、振り返りシートに書かれた感想を研修内容ごとに抜粋したものである。

「授業改善に向けて」では、2年次教員は自身の授業実践力に関して示唆を得たという記述が多く、中堅教員は自身の授業実践力に加え、授業者や若手教員、学校全体としての授業力向上に関する記述が多く見られた。

「学び続けるために－指標活用－」では、2年次教員は自身の学びが子供につながっているとの思いが見られたのに対し、中堅教員は子供に加え、保護者、若手教員や同僚、学校組織につながっているとの思いが見られた。

2年次教員と中堅教員のこのような視点の違いは、双方向に刺激し合う良い機会となった。また、同期の中堅教員が、学校組織等についてしっかりとした意見を持っていることが刺激になったという中堅教員の感想が多く見られた。

ウ 考察

「授業改善に向けて」では、小学校算数の教材を扱ったが、小学校のみならず他の校種においても、自身の授業実践につなげることができたものとする。特に、中学校や高等学校では教科の専門性の壁が存在するため、教科を超えた授業研究が進みにくい現状も見受けられる。小学校の教材を扱うことで、本時の目標や評価、目標を達

成するための手立て等、授業構成についての校種や教科の壁を超えた協議がなされた。

また、中堅教員には2年次教員の意見を引き出しながら、上手く進行している様子が見られた。先輩教員がロールモデルとなり、授業研究を深める姿を示すことが、若手教員の資質・能力の向上にもつながることを理解し、実践していたものとする。

「学び続けるために－指標活用－」では、指標を基に、自身のキャリア段階を踏まえ、求められる資質・能力を再認識する契機となっていた。「授業改善に向けて」で実施した授業検討の演習から、経験知による視点の違いを確認したことが指標に記された資質・能力を身に付けることの重要性を意識しやすくしたと考えられる。ここで行われた協議においても、中堅教員の2年次教員に対する影響は大きく、ロールモデルとしての責務を果たしていた。

(3) 学校訪問での聴き取りから

10月から11月にかけて、中堅教員がファシリテーターとなり実施している「校内研修会の運営実践」を参観する機会を設けた。その際、管理職や中堅教員からクロスセッションの実施の効果についての聴き取りを行った。中堅教員からは、次のような発言があった。

- ・中堅教員が2年次教員にアドバイスしているところを見て、客観的にこれまでのキャリアを振り返ることができた。
- ・2年次教員や他の中堅教員との視点の違いを知り、視野が広がった。
- ・若手教員と話す機会は多いが、じっくりと話し合うゆとりがなかった。クロスセッションを通して、若手教員の考えていることが分かった。
- ・2年次教員がしっかりしていることに驚いた。もっと若手教員の意見を取り入れていきたい。
- ・2年次教員の姿を見て、自分も先輩の先生方から話を聞いたり、観察したりし、自身の成長につなげたいと思った。

(4) 校長アンケートから

12月から1月上旬にかけて、初任教員及び中堅教員の所属校の校長を対象にアンケート

表3 振り返りシートの記述から（抜粋）

	2年次教員	中堅教員
授業改善に向けて	<ul style="list-style-type: none"> ・中堅の先生方は、授業を観る視点も鋭く、同じところを見ていると違った捉え方をされていて、学ぶことがとても多かった。（小） ・先輩方はさっと視点を決め、リーダーシップを発揮してくださったので、心強かった。学び合い活動の在り方が、よく分かった。（中） ・校種は違えど、自分自身の授業にも生かせる点は多々あり、非常に勉強になった。生徒の学びのために、多数の手立てがなされていた。目標を決めてやっていきたい。（高） ・視点を決めて授業を見ることで、良い点や改善する点を具体的に考えることができた。他グループの発表を聞いて、自分では気付かなかったことがあり、参考になった。（特） 	<ul style="list-style-type: none"> ・授業者は、いろんな思いがあって活動させているということを改めて感じた。自分ももっと一つ一つの活動の意味を考えて、授業を組み立てていきたい。（小） ・「授業の当事者を大切にしたい授業研究」というキーワードがとても心に響いた。当事者に寄り添うことで、他人事が自分事になると思う。（中） ・授業改善は自分一人だけのものではなく、学校全体で取り組むべきものであると強く感じた。学年、教科、学科の壁を越えてやっていきたい。（高） ・事後検討をグループで行う中で、人の意見に共感的に耳を傾けることは、自分自身の考えや行動を振り返るのに役に立ったと思う。（特）
学び続けるために 指標活用	<ul style="list-style-type: none"> ・中堅の先生方から、初任や2年目の頃の話をお聞きすることができ、頑張ろうと思うことができた。10年後の自分も先生方のようになれるのかと思った。（小） ・自らの課題に2年次の先生方が共感してくれるのが嬉しく、中堅の先生方が「大切なことやね」といってくれることで、自信が持てた。8年後には、自分も更に高みをめざしていかなければと思えた。（中） ・協議を通して、今、自分が何をすべきかがよりはっきり見えるようになった。今後の教員としての在り方に見通しをもてるようになった。（高） ・いろんな経験をして、たくさんの引き出しを増やし、目の前の課題と向き合っていきたい。そこで満足せず、「次の一手」まで考えていこうと思う。（特） 	<ul style="list-style-type: none"> ・経験年数によって求められているものが、指標で分かるので、そういったことができるように努力していきたいという思いが強くなった。（小） ・自己の成長には先輩教員のアドバイスや生徒や保護者との関わりが大きく影響していて、周りのおかげであることを痛感している。若い先生方に少しでも伝えていけるように自分自身も成長したいと感じた。（中） ・2年目の先生の話をお聴きしていて、かつての自分の悩みと重なる部分もあり、とても応援したくなった。自分も先輩方の話を聴き、前向きに進んでいきたい。（高） ・学び続けることが、自分自身のためだけではなく若い先生方の育成にもつながっていくということを感じた。（特）

ート調査を実施した。クロスセッションの実施に伴い、管理職から見て中堅教員の行動や意識の変容が見られたところなど、自由記述で回答を求めた。その一部を記載する。

- ・若手教員に指導技術等を伝達する必要性、伝え方の工夫や配慮に気付いたようである。
- ・若手教員の成長を促す立場としての視点を持った指導を意識するようになった。

- ・ 2年次教員のフレッシュな意見や行動が、初心を思い出させ、更に意欲が向上したようである。
- ・ 中堅教員にとっては、これまでの経験を2年次教員に伝える良い機会となり、2年次教員にとっても良い研修になったように感じた。
- ・ 若手教員への関わりや指導がより具体的になり、ベテラン教員への積極的な働きかけ等見られるようになってきた。

他にも、中堅教員の若手教員への関わり方やベテラン教員への働きかけ、校務分掌の取組等に変化が見られたという回答が複数見られた。中堅教員が学校組織における潤滑油の役割を果たしながら、主体的に校内研修を運営したことや校外研修の受講等、クロスセッションの実施に一定の効果があつたものと考えている。また、2年次教員が在籍する学校長からは、「2年次教員が授業づくりにおいて大いに刺激を受けていた」という回答も得られた。

8 成果と課題

校内研修の活性化を促し、教員の資質・能力の向上を図るために実施したクロスセッションでは、2年次教員が授業実践力向上への示唆を得たこと、中堅教員が教職キャリア形成への意欲向上につながったことが成果として挙げられる。また、校内研修においては、限られた時間設定の中で、多くの教員が意見を交流できる場が求められるが、クロスセッションの実施により、校内研修の一つのモデルを示すことができたと考える。授業について語り合い、様々な教授方法を出し合う取組が互いを刺激し合い、授業研究を進める教師文化の醸成につながっていくものとする。

一方、「先輩教員と話せる折角の機会なので、もう少し時間がほしい」、「生徒指導や学級経営等に関する内容についても、このような機会をつくってほしい」という2年次教員からの要望もあった。限られた時間の中で協議を深めることができるよう、内容の焦点化、協議方法の工夫等が今後の課題である。加えて、校内研修を運営するに当たり、具体化につながる仕掛けが必要である。

また、校内研修にとどまらず、日常の会

話の中で、授業や学級のことについて気軽に話をし、自然に振り返り、気づきを得たりする機会を増やすことが重要である。そのため、コミュニケーションの契機としてのクロスセッションの在り方を考えていく必要もある。クロスセッションが校内研修の活性化や教員間の有益な意見交流につながることを望む。

9 おわりに

筆者は、これまで教職経験年数に対応した研修（以下、経年研修と略記）に関わる機会を得てきた。経年研修では、校内研修と校外研修の往還を図りながら、自身や自校の課題に継続的に向き合うことができる。講義や演習を通して、自身の教育実践に関する示唆を得たり、協議を通して、平素の困り感を共有したり、互いに励まし合ったりできることは、校外研修の利点と言える。

今後も、校内研修の活性化を促し、教員の資質・能力の向上につなげていくための校外研修の在り方について、研究を続ける必要がある。

最後に、クロスセッションの運営に携わっていただいた和歌山市教育委員会及び各教育支援事務所の皆様に厚くお礼申し上げます。

<注釈>

注1 本県の中堅教諭等資質向上研修(新規年度)の対象者とする。

注2 和歌山県教育委員会が平成29年4月に作成し、平成30年4月に改訂した「教員としての資質の向上に関する指標」を示している。

注3 自己の授業実践を振り返り、省察し、初任者が自身の授業行為の具体的事例を通して対話しながら、自己を冷静に認識・理解するための「自己洞察」や「自己省察」の営みを促進する。

(授業の臨床研究(カンファレンス)としての提案 稲垣忠彦1984)

注4 本県には、紀北、海草・有田、日高、西牟婁、東牟婁の5地方に教育支援事務所がある。平成26年度から、2年次研修及び3年次研修の運営に携わっている。

注5 中堅教諭等資質向上研修は、県教育委員会と和歌山市教育委員会が共同で実施している。2年次研修は、県教育委員会と和歌山市教育

委員会がそれぞれで実施している。

- 注6 独立行政法人教員研修センター「大学と教育委員会の連携・協働による教員研修モデルカリキュラム開発プログラム」(平成24・25年度)委嘱事業資金により、「初任者・ミドルリーダー支援による循環型・発展型研修プログラム(リンクプログラム)の開発」研究の一環として作成したものである。
(企画・制作・発行責任/千葉大学教育学部 准教授 佐瀬一生)平成26年3月発行

<引用文献>

- ※1 中央教育審議会『これからの学校教育を担う教員の資質能力の向上について～学び合い、高め合う教員育成コミュニティの構築に向けて～(答申)』(2015)p.20
- ※2 松島馨・佐瀬一生・根本厚『自校の教育課題の解決に向けた校内研修の在り方に関する研究』千葉県総合教育センター研究集録(2007)
- ※3 F. コルトハーヘン編著 武田信子監訳・今泉友理・鈴木悠太・山辺恵理子訳『教師教育学—理論と実践をつなぐリアリスティック・アプローチ』学文社(2010)p.65
- ※4 町支大祐「若手教師が抱える困難—参入時の困難経験」中原淳監修・脇本健弘・町支大祐『教師の学びを科学する—データから見える若手の育成と熟達のモデル—』北大路書房(2015)p.96

<参考文献>

- ・金井壽宏『仕事で「一皮むける」 関経連「一皮むけた経験」に学ぶ』光文社(2002)
- ・中原淳・金井壽宏『リフレクティブ・マネジャー—一流はつねに内省する』光文社(2009)
- ・木村慶・町田尚志・亀井真竜『キャリア・デザインを支援する「教職10年経験者研修プログラム」開発のための基礎的考察』和歌山県教育センター学びの丘研究紀要(2010)
- ・村川雅弘『「ワークショップ型校内研修」充実化・活性化のための戦略&プラン43』教育開発研究所(2012)
- ・花本明・岸田正幸『教員の資質能力向上を図るための初任者研修の高度化』和歌山大学教育学部教育実践総合センター紀要(2013)
- ・清野祐介『ミドルリーダー育成に向けた10年経験者研修の実施プログラムの在り方についての一考察』和歌山県教育センター学びの丘研究紀要(2013)

- ・千々布敏弥『プロフェッショナル・ラーニング・コミュニティによる学校再生—日本にいる「青い鳥」—』教育出版(2014)
- ・手嶋由美子・梅村尚史『教育センター学びの丘が実施する初任者研修内容についての一考察』和歌山県教育センター学びの丘研究紀要(2015)
- ・赤澤達郎・中田政晴・牧野浩之『基本研修クロスセッションの効果について—求められる教員の資質能力の向上を目指して—』福井県教育研究所研究紀要(2015)
- ・日本学校教育学会『これからの学校教育を担う教師を目指す—思考力・実践力アップのための基本的な考え方とキーワード—』学事出版(2016)
- ・文部科学省『学校教員統計調査』(2017)
- ・梅村尚史『和歌山県における「校長及び教員としての資質の向上に関する指標」の策定と活用に係る一考察』和歌山県教育センター学びの丘研究紀要(2017)
- ・谷口恵美・中村利幸・井上定・牧野浩之・八田玲子『クロスセッションを活用した研修の在り方—教育研究所の新たな教員研修体系—』福井県教育研究所研究紀要(2017)
- ・河村茂雄『学校管理職が進める教員組織づくり—教師が育ち、子どもが伸びる 校長のリーダーシップ』図書文化社(2017)