

教育センター学びの丘が実施する研修で設定した クロスセッションから得られる教職員の学びに関する研究 —研修振り返りシートと研修受講者への聞き取り調査等の分析を通して—

研修課 指導主事 小畑 慎
指導主事 花光 真由美
指導主事 河本 義史
指導主事 遠藤 隼人

【要旨】 教育センター学びの丘が実施する一部の研修では、経験年数等を解いた小グループを意図的に編成し、それぞれの教育実践を読み解く場となるクロスセッションを設定している。本稿では、研修振り返りシートと研修受講者への聞き取り調査等を4人の研修担当者がそれぞれの手法で分析することを通して、研修受講者がワークショップでどのような学びを得ているのかを明らかにする。そして、それらの結果を基にして各キャリア段階及び様々な職種の教職員の学びを促進するクロスセッションの在り方について検討する。

【キーワード】 クロスセッション、若手教員、中堅教員、教職員の学び、M-GTA、教職経験年数に対応した研修

1 はじめに

(1) クロスセッションの目的

和歌山県教育センター学びの丘（以下、当センターと略記）では、いくつかの研修においてクロスセッションの機会を設けている。クロスセッションとは、「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」(※1)を指す。教職経験年数に対応した研修においては、経験年数だけでなく、職種や担当教科の異なる受講者によるクロスセッションを実施している。このクロスセッションを通して、それぞれのキャリア段階における学びが促進されることを目的としている。

独立行政法人教職員支援機構「教職員研修の手引き 2018—効果的な運営のための知識・技術—」には、効果的な研修を実施するために、「知識伝達型のレクチャー（講義）」、「問題解決型のワークショップ（協働）」、「省察型のリフレクション（省察）」といった3つの主な研修スタイルを組み合わせることが望ましいと示されている。しかし、コロナ禍において研修の在り方が再考され、レクチャー（講義）については、オンライン研修、もしくはオンデマンド研修に移行されたり、集合型研修の事前課題として活用されたりすることが増してきた。そ

のため、集合型研修を実施する際には、ワークショップやリフレクションの充実を図る必要が一層求められる。当センターで実施するクロスセッションは、リフレクション機能を兼ね備えたワークショップ活動であり、研修での学びを促進する有効な手段の一つであると考えている。

(2) リフレクションによる教職員の学び

経験的学習サイクルモデルを提唱したデイビッド・コルブは、4段階からなる経験を生かした学習プロセス（図1）において、具体的な

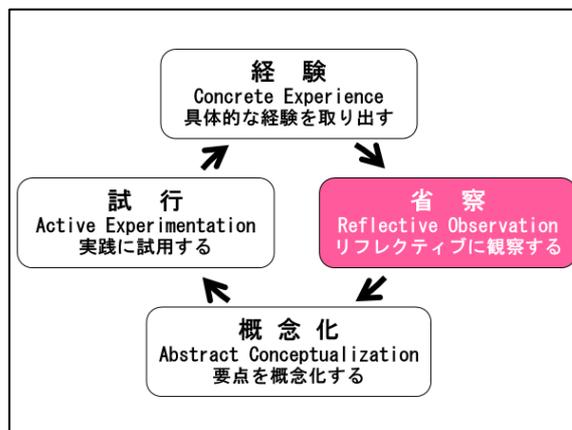


図1 コルブの経験的学習サイクルモデルを基に作成

経験を取り出し、概念化に至るまでの間に、省察(リフレクション)が必要であるとしている。

教職員の職能発達にリフレクションは欠かせない。しかし、教育現場の多忙が叫ばれる中、日々の実践について十分なリフレクションを行うことが難しくなっていることも考えられるため、校外での研修(Off-JT)において、リフレクションの機会を保障することが重要であると考えている。

坂田ら(2019)の「二重の構造」のリフレクションを参考にして、ここでいうリフレクションを、以下の2つの営みを指すこととした。

①所属校等でこれまで経験した教育実践について多様な観点から振り返る。

②クロスセッションを「経験」と捉え、小グループでの協議の際に自分がどのような状態なのかを振り返る。

①は、ワークショップ等を通して、自身の教育実践について振り返ることである。②は、①のようなリフレクションをしている瞬間の自分がどのような状態なのかを俯瞰して捉えることである。坂田ら(2019)は、「二重の構造」のリフレクションを併せなければ、この先の行動の変容にはつながらないと述べている。また、②については、「ワークとして出されたお題についてリフレクションしている最中に、そのリフレクションしている今のあなたについてリフレクションしてくださいとなると、『その中身についてリフレクションして得られたこと』と『今の状態をリフレクションして得られたこと』の区別が困難」(※2)なため、慣れるまでは少々難しい営みであるとも述べている。そのため、継続的に「二重の構造」のリフレクションに取り組む必要がある。

(3) 研究の目的

クロスセッションは、教職員主体の実践的な活動であるため、また日々の教育実践等への気付きや学校現場で役立つ具体的な内容を学ぶ機会であるため、受講者の満足度は高い。当センターがこれまでに実施した、2年次教員と中堅教諭等資質向上研修対象教員(以下、中堅教員と略記)によるクロスセッションにおいては、「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」(※3)を成果として挙げ、クロスセッションの有効性を述べている。本稿では、クロスセッションによる教職員の学びに焦点を当て、どのような学びがあったのかを明らかにする。また、どのようにすればその学びを所属校での実践や業務につなげることができるのかについて考察する。そのため、主に3つのクロスセッションを取り上げ、研修後に受講者が記入した振り返りシートやレポートの記述から、受講者の学びについて分析する。また、研修事後アンケートや聞き取り調査を行い、それらの記述や調査結果から日々の実践等とのつながりを見取る。これらを踏まえて、次年度以降のクロスセッションを用いた研修の在り方を検討する。

2 2年次教員と中堅教員によるクロスセッション

(1) 概要

令和4年7月26日から29日にかけて表1のとおり、2年次教員と中堅教員によるクロスセッションを実施した。両研修の対象者総数は例年500人近くとなるため、校種及び地域を考慮し、4日間に分散して実施した(注1)。

表1 クロスセッション実施当日における2年次研修及び中堅教諭等資質向上研修の目的・内容
(*はクロスセッションとして実施した内容)

研修名	2年次研修教育課題研修①	中堅教諭等資質向上研修共通研修2
目的	<ul style="list-style-type: none"> ・スクール・コンプライアンスについて理解を深め、自らの実践を振り返り、教員としての課題解決能力の向上を図る。 ・教職2年目の課題を明らかにし、3年目へ向けて目標を設定するとともに、教員としての使命を再認識し、更なる実践的指導力向上への意欲を高める。 	<ul style="list-style-type: none"> ・生徒指導の現状を把握するとともに、事例検討を通して校内における生徒指導を推進することができる中堅教員としての資質・能力の向上を図る。 ・校内において授業改善推進の役割を担い、指標を活用して校内研修を活性化することができる中堅教員としての資質・能力の向上を図る。
内容	1. スクール・コンプライアンス 2. 教育課題研究に向けて *3. 授業改善に向けて *4. 学び続けるために—指標活用—	1. 児童生徒理解のための事例検討法 2. 授業改善の理念と方法 *3. 授業改善に向けて *4. 学び続けるために—指標活用—

表1中の「2. 教育課題研究に向けて」及び「2. 授業改善の理念と方法」は、当該研修ごとの研修室で行い、その後、「3. 授業改善に向けて」において2年次教員及び中堅教員が同一会場に集い研修を実施した。「3. 授業改善に向けて」は、所属校種や担当教科等を基に編成(注2)した3~4人のグループでクロスセッションを行った。

ア クロスセッション1「授業改善に向けて」

2年次教員は、教育課題研究において教科指導に関する「指導法の工夫」をテーマとした個人研究に取り組む(注3)。本研修は、そのための課題把握及びテーマ設定のプロセスを学ぶ場としての位置づけである。表1中の「2. 教育課題研究に向けて」では、ワークシート(図2)を用いて自身の取組の省察を行い、2学期に向けての学習指導に係る具体的な改善策を検討した。

図2 自身の取組を省察するワークシート

表1中の「3. 授業改善に向けて」では、2年次教員が午前の部において取り組んだ省察を基に、中堅教員に対して自身の課題や目標、研究テーマ等について説明し、助言を得る形態とした。中堅教員はファシリテーター役を務め、2年次教員の取組や課題を引き出すとともに、2年次教員が自ら気づきを得られるような助言ができるように努めた。2年次教員にとっては、各自が取り組む学習指導に係る教育課題研究で必要となる具体的な指導法等について、中堅教員との協議から新たな気づきを得る機会となることを想定している。

中堅教員には、職場における同僚性や協働性を高め、教育活動を組織化するミドルリーダーとしての役割が求められており、実際に研修の

一環として校内研修会の運営実践を行う(注4)。クロスセッションは、校内研修の活性化のための心構えや手法を学ぶ機会の一つとして位置づけている。そのため、表1中の「2. 授業改善の理念と方法」では、クロスセッションの内容や授業の当事者を大切にしながら授業研究の方法として、授業者に寄り添ってファシリテートする心構えや手法・技術について講義を行った。表1中の「3. 授業改善に向けて」で中堅教員は、2年次教員の課題解決のために、支援的な立場で協議を進行する。このことから中堅教員には、自身のキャリアや実践を振り返ったり、個々の課題に応じた助言を考えたりする等の学びが生じることを想定している。

イ クロスセッション2「学び続けるために—指標活用—」

表1中の「4. 学び続けるために—指標活用—」では、本県の指標を基にした「教員に求められる資質・能力 自己評価シート」(図3)を活用し、2年次教員と中堅教員が、それぞれ「授業実践力」に絞って振り返るとともに、クロスセッション1と同じグループ内で、自身が培ってきた資質・能力や見出した課題について交流した。ここでは2年次教員・中堅教員ともに、これまで経験した教育実践について多様な観点から振り返ることによる気づきが得られると想定した。

図3 教員に求められる資質・能力 自己評価シート(一部)(注5)

(2) 2年次教員の学び

ア 分析

(ア) 分析対象

2年次教員の学びについては、令和4年度

2年次研修教育課題研修①受講者221人（小学校教員104人，中学校教員64人，高等学校教員24人，特別支援学校教員29人）が研修実施後に回答した振り返りシートの記述データを基に分析する。受講者に回答を求めた質問は次の2項目である（表2）。

表2 クロスセッションに関する振り返りシートの質問項目及び回答方法

質問1	今回の研修で、あなたは何を学びましたか。本研修の目的を踏まえた上で、達成度を選択するとともに、簡潔な文章で入力してください。
内容・回答方法	【授業改善に向けて】 →4件法による自己評価（達成度）及び自由記述
	【学び続けるために－指標活用－】 →4件法による自己評価（達成度）及び自由記述
質問2	研修を終えて、今回学んだことを今後の実践にどのように生かしていこうと考えていますか。簡潔な文章で入力してください。
方法回答	自由記述

(イ) 分析方法

表2により得られた回答を基に、次の①～④の手続きで分析を行った。

- ①クロスセッションに関する振り返りシートの記述を集約し、記述内容からキーワードを抽出する。
(1文に2つのキーワードが含まれるものは個別に抽出する)
- ②抽出したキーワードを、類似するグループに分類する。
- ③分類にラベルを付し、さらに上位のカテゴリーにまとめる。
- ④上記手続きで整理したラベル及びカテゴリーや受講者の記述内容、達成度等により受講者の学びの傾向を把握する。
これらの分析手続きを経て、抽出キーワードごとにまとめた各分類に「省察の機会」「新たな視点・気付き」「課題の明確化」「課題解決」「不安解消」「モチベーション」「達成感・満足感」「クロスの良さ」「今後の教員像」のラベルを付すと同時に、各特性を基に「課題に応じた具体的な方策」「教育実践への意欲」「将来の姿」の3つの上位カテゴリーを設定した（表3）。

表3 振り返りシートの記述分析による上位カテゴリーと分類ラベル

課題に応じた具体的な方策	教育実践への意欲	将来の姿
課題解決	モチベーション	今後の教員像
課題の明確化	達成感・満足感	
新たな視点・気付き	クロスの良さ	
省察の機会		
不安解消		

「課題解決」は、自身が抱える課題の解決に直結する学びを得たとするもの、「課題の明確化」は、今後の改善に向けて見えてきた課題、「クロスの良さ」は、クロスセッションの良さや必要性を感じ、所属校においても先輩教員等と行っていきたいとする記述を分類したものにラベルを付している。表4に示すのは校種ごとの記述とそれに付したラベルの一部である。

表4 振り返りシートの記述（抜粋）

校種	記述内容	ラベル
小	より効果的な方法を教わり、「2学期も頑張ろう」という気持ちになった。	課題解決 モチベーション
小	自分の思いつかなかった手立てを教わり、大変勉強になった。所属校でも積極的に先輩の助言を受けていきたい。	新たな視点・気付き クロスの良さ
中	私も中堅になった時にたくさんの引き出しが持てるよう、これからは精進していきたい。	今後の教員像 モチベーション
中	2年目の途中でこの研修があったことの意義は非常に大きいと感じた。	達成感・満足感 モチベーション
高	中堅の先生に意見をいただくことで、原因や解決策について考えを深めることができた。	課題解決
高	日頃から先輩教員に質問したり、授業を参観させていただいたりしようと思った。	モチベーション クロスの良さ
特	中堅の先生方が真摯に自分の課題を分析し、向き合っておられる姿を見て、自分も学び続ける教師でありたいと改めて思った。	今後の教員像 モチベーション
特	自分の考えを伝え、改善策と一緒に考える機会はずごく貴重で、大変参考となった。	達成感・満足感

イ 結果

上位カテゴリーの一つである「課題に応じた

具体的な方策」に属する5つのラベルに関する記述は、全校種合わせると全体の62%であった。このことから、中堅教員とのクロスセッションを通して、多くの2年次教員が自身の課題に応じた方策について学びを得ていることがわかった。全体的にみるとどの校種も「課題解決」に関する数値が高いものの、特別支援学校については「新たな視点・気付き」が最も高い数値を示した(図4)。これは、障害特性や発達段階等によって個々に実態が異なることから、個に応じた指導を基本とする特別支援学校に見られる校種の特性によるものと考えられる。

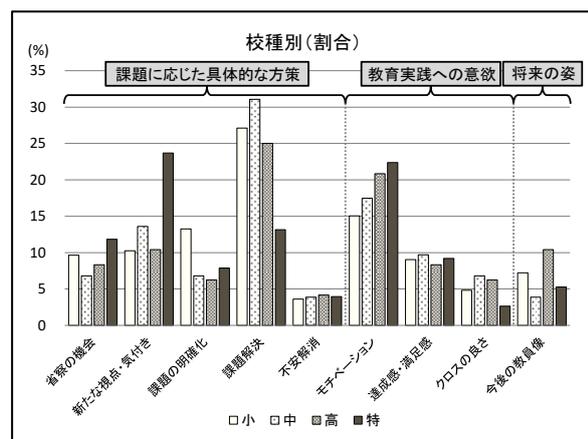


図4 受講者の学びを示す分類ラベルの割合と上位カテゴリー

また、「課題解決」に関する記述に着目すると、中堅教員から助言を得たり、クロスセッションを通して解決策を見出したりしたことで、「所属校での実践に生かしたい」「2学期以降も頑張りたい」といった「モチベーション」に関する記述が多く見られ、自身が抱える悩みが解消されたことで、改めて教育実践への意欲を高めている傾向が見られた。

2年次教員がクロスセッションで得た学びを所属校での実践につなげていくためには、自身が抱える喫緊の課題に応じた具体的な方策を得ることが重要である。

伊藤(2021)は、大人の学びを成人学習理論の考えに基づき、次のように示している。

- ① 現実生活の課題や問題により上手く対処しうる学習の必要性を実感した時に人々は何かを学習しようとする。(学習へのレディネス)
- ② より即時的で、問題解決中心の学習内容編成が望まれる。(学習への方向付け)
これは、大人の学びには課題解決のプロセス

が重要であり、日常生活や普段の仕事上の課題解決に即時的に役立つ内容が効果を発揮することを示している。振り返りシートで集約した達成度に着目すると、クロスセッション全体では43%が「十分に達成できた」、55%が「達成できた」と評価しており、「授業改善に向けて」のみに目を向けると、「十分に達成できた」と評価した受講者は全体の50%を占め、「達成できた」と評価した受講者は48%であった。

これらのことから、クロスセッションを通して得た課題に応じた具体的な方策が、受講者にとっては多くの学びを得る機会となり、満足度や教育実践へのモチベーションの高まりに強い影響を与えていると考えられる。

2年次教員の教職キャリアの状況については、採用当時における新卒の割合が小学校50%、中学校34%、高等学校19%、特別支援学校30%となっており、講師経験は全校種を平均すると2年9か月である。こうした教職キャリアの浅い2年次教員にとっては、クロスセッションを通して自身が抱える喫緊の課題に対する具体的な方策を得ることは、今後の教育実践への意欲を高める機会となるだけではなく、精神的な支えにもなっていることが次の記述(表5)から窺える。

表5 「不安解消」に関わる振り返りシートの記述(抜粋)

校種	記述内容	ラベル
小	私の話に耳を傾けてくださり、とても話しやすかった。心がスッキリした。	課題解決 不安解消
中	普段教科担当が1人の状況の中、悩んでいることがあったため、話すことができて良かった。	不安解消
中	中堅の先生と話すことで、自分の中にあった悩みが少し軽くなった。人に話すことで、解決することもあると感じた。	不安解消 クロスの良さ
特	今回話を聞いていただき、心が軽くなった。私にはなかった視点が得られたため、自立活動で取り組んでいきたい。	新たな視点・気付き 不安解消

文部科学省が令和3年度に行った公立学校教職員の人事行政状況調査では、精神疾患による病気休職者数は5,897人と過去最多となっている。クロスセッションを通して、自身の課題を整理し、悩みを解消する1つの機会を得る

ことができたとすれば、その意義は大きいと考える。また、平素、学校現場では多忙により、日頃の教育実践を振り返る余裕のない受講者も多い。本研修で設定している2つの省察は、自身の課題が明確になるとともに、先輩教員の姿を通して10年後の姿をイメージすること等、今後の方向性について自覚する機会ともなっている。本セッションを通して自身の課題を整理し、教職キャリアの異なる先輩教員と授業について真剣に向き合う中で、新たな気付きを得るとともに、先輩が成長する契機となった経験や課題解決につながる教育実践を間接体験として学ぶことで、今後の教職キャリアについての見通しをもつことにつながるのではないかと考えている。

(担当：河本 義史)

(3) 中堅教員の学び

中堅教員の学びについては、分析枠組として質的研究法の一つである「修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチ (Modified Grounded Theory Approach: 以下、M-GTAと略記)」を拠り所とした。木下 (2020) によると、M-GTAの適用領域は多岐にわたり、当初は社会福祉領域での活用が際立っていたが、現在は学校教育や経営マネジメントの領域など、様々な学際領域においても用いられている。これら適用領域全体に共通した特性としては、人と人との直接的な関わり合い (社会相互作用) が展開されている実践的専門領域であることが挙げられる。

M-GTAは研究活動によって生成、共有、そして、体系化された知識を「理論」と規定し、その生成を目的とするところに特徴がある。データを分析する際には、明らかにしたい問いとして、研究テーマとは別に「分析テーマ」を設定する。この分析テーマは、「〇〇に関するプロセス」のようにプロセスという表現を用いることが推奨されている (注6)。今回、実際に分析を行うに当たっては、岩崎・三嶋・足立 (2009) 及び廣松・尾澤 (2019) を参考とした (注7)。

本項では、分析テーマ「クロスセッションから得られる中堅教員の学びのプロセス」に沿って分析を行い、まとめた結果を示す。そして、本稿の冒頭で述べた「自身のキャリ

アや実践を振り返ったり、個々の課題に応じた助言を考えたりする等の学び」及び「これまで経験した教育実践について多様な観点から振り返ることによる気付き」との比較検討を試みる。

ア 分析

(ア) 分析対象

令和4年度中堅教諭等資質向上研修共通研修2受講者197人 (小学校教員81人、中学校教員50人、高等学校教員45人、特別支援学校教員21人) の研修振り返りシートの回答のうち、一部の2項目3事項を分析対象とした。上記受講者に対して、研修終了後1週間を目途にきのくに教職員研修管理システム (注8) において入力求めた。分析対象とした研修振り返りシートの質問は次のとおりである。

- ・今回の研修で、あなたは何を学びましたか。本研修の目的を踏まえた上で、達成度を選択するとともに、簡潔な文章で入力してください。
→「授業改善の理念と方法」「授業改善に向けて」 (自由記述部分が分析対象)
- 「学び続けるために一指標活用～」 (自由記述部分が分析対象)
- ・研修を通して学んだことを、校内研修や今後の教育活動にどのように生かしますか。具体的に入力してください。
(自由記述部分が分析対象)

(イ) 分析方法

上記質問について、受講者の回答を精読後、次の作業手順①～⑧に従って分析を行った。また、本項における分析の流れについては図5に示す。

①本項の分析テーマである「クロスセッションから得られる中堅教員の学びのプロセス」を意識しながら、自由記述の関連箇所に着目し、それを一つの具体例とし、かつ他の類似具体例をも説明できると考えら

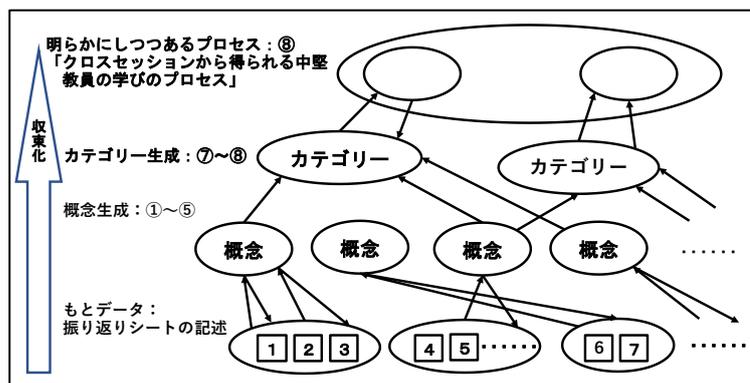


図5 本項における分析の流れ 木下 (2020) を基に作成

れる「概念」を生成する。

- ②「概念」生成の際に、分析ワークシート(図6)を作成し、概念名、定義、ヴァリエーション(具体例)などを記入する。

概念名：<引き出す、悩みを聞く>	
定義：日常の授業実践に関する悩みや課題と考えている事柄について、協議の中で聞き出したり、引き出したりすることにより“見える化”すること。	
ヴァリエーション (具体例)	1 2年次の先生と話した。みなさん、子供を理解しようとし、子供のためにと真摯に仕事に取り組まれていた。誰もが悩みながらも、子供たちのために働いているということ、あの場のみんが実感をもって確認できてよかった。
	2 答えを出すだけでなく、ファシリテーターとして引き出すことをこれから意識したいです。そのような姿勢でいることで、授業を行っていく時にも子供の考えを引き出すことにもつながっていくのではないかと思います。
	3 若手の教員にただ答えを与えようとするのではなく、彼らの力を伸ばし、引き出せるファシリテーターであり続けることが大切であると感じた。クロスセッションで意識した、“引き出す”ことを生かして、所属校でもコミュニケーションをとっていききたい。
	4 授業改善に向けて、2年次の先生方のリアルな悩みに直面して、今学校にいる若い先生方も悩んでいることが多いのでは、と思いました。中堅、ミドルリーダーとして助言というよりも、その先生が気付きを得られるような発言を考えるとすることはなかなか難しいことだと感じました。しかし、その力を自ら付けていくことが大事だと思いました。
	5 若手教員が話しやすい環境、雰囲気を作ることが大切だと感じた。悩み事でなくても、日常のできごとなどを報告し、たくなるような職場の同僚性を高めたい。
他	(省略)
[理論的メモ]	
1. <引き出す、悩みを聞く>ために心掛けること→2年次教員が話しやすい環境、親和的な雰囲気をつくり出そうとしている。	
2. <引き出す、悩みを聞く>ことで感じたこと→職場にいる若手教員とこれまで以上にコミュニケーションをとり、サポートしようとしている。/所属校の若手教員も悩んでいるのではないか(日常では得られなかった気付き)。/コミュニケーションの大切さ。	
3. 「聞き取ったこと」に対する解決策を考える経験から得たこと→自身が経験から得てきたもの大きさ(価値付け)。	

図6 分析ワークシート例

- ③自由記述の分析を進める中で新たな「概念」が生成される場合には、分析ワークシート(詳細は後述の「(ウ)分析の過程②」を参照)を個々に作成する。
- ④同時並行で、他の具体例を自由記述から探し、ワークシートのヴァリエーション欄に追加記入していく。
- ⑤生成した「概念」の完成度は、類似例の確認だけでなく、対極例についての比較の観点からデータを見ていくことにより、解釈が恣意的に偏るのを防ぐ。
- ⑥生成した「概念」と「概念」の関係を個々に検討する。
- ⑦複数の「概念」の関係からなる「カテゴリー」及び「領域」を生成し、分析結果図にまとめ、文章化する。
- ⑧上記分析結果図と、当初想定した学びのプロセスとの比較検討を試みる。
- (ウ)分析の過程

- ①「概念」の生成：分析は上記(イ)①により、「概念」を生成することから始めた。「クロスセッションから得られる中堅教員の学びのプロセス」を想定し、それらが、どのような要素によって形成されているのかという点について、全ての記述内容を部分ごとに解釈し、「概念」を生成した。また、各「概念」にはその意味内容を的確に表現するような短い言葉を与えた。その際、前後の文脈に注意し、同じ「一緒に考えたり」という記述であっても、それがどのような文脈において記述された回答かによって、生成された「概念」が異なることもある。例えば、「一緒に考えたり、気づかせたりすることをすればよかったと思っています。」という記述は<引き出すことの難しさ>という「概念」に含め、「2年次の先生と対話したことが有意義でした。ミドルリーダーとして、自分の考えや答えを出しすぎるのではなく、一緒に考えたり、気づかせたりすることの大切さを実感しました。」という記述は<一緒に考える>という「概念」に含めるなどである。
- ②「概念」生成の提示：1つの「概念」生成過程を例示する。ある受講者は「若手の教員にただ答えを与えようとするのではなく、彼らの力を伸ばし、引き出せるファシリテーターであり続けることが大切であると感じた。クロスセッションで意識した、“引き出す”ことを生かして、所属校でもコミュニケーションをとっていききたい。」と記述した。また、別の受講者は「授業改善に向けて、2年次の先生方のリアルな悩みに直面して、今学校にいる若い先生方も悩んでいることが多いのではと思いました。」と記述している。これらの記述は、受講者がクロスセッションの中で、2年次教員の語りに寄り添う意識をもって協議のファシリテーターを務めた実感として述べたものだと考えた。こうした記述から、「寄り添う」という視点に注目し、他の類似例を検討する中で、「日常の授業実践に関する悩みや課題と考えている事柄について、協議の中で聞き出したり、引き出したりすることにより“見える化する”こと」と定義し、<引き出す、悩みを聞く>という「概念」を生成した。上述の(イ)分析

方法の②及び③に示したとおり、個々の「概念」生成においては、分析ワークシートを作成し、概念名、定義、ヴァリエーション（具体例）、理論的メモ（注9）を記入した。他の「概念」も同様の手順で解釈を行い生成した。

③「カテゴリー」及び「領域」の生成：内容が類似する概念をデータに基づいてまとめ、「カテゴリー」を生成した。各「カテゴリー」について、その意味内容を表現する短いカテゴリー名を与えた。さらに中堅教員の学びの要素ごとに「領域」としてまとめた。

イ 結果

分析の結果、「クロスセッションから得られる中堅教員の学びのプロセス」として、分析結果図（図7）に示すとおり、3領域、7カテゴリー、13概念を生成した。以下では、各カテゴリーの「概念」について説明する。

なお、分析により生成した領域名、カテゴリー名、概念名はそれぞれ【】、『』、<>内に示す。

（ア）領域1【具体的な行動】

【具体的な行動】は『経験に基づく行動』、『寄り添うことを意識した行動』の2カテゴリーで構成した。

『経験に基づく行動』は、2年次教員の授業実践で感じている悩みや課題について、自身の実践や経験から得た知識を基に<アドバイスをする>ような行動である。

『寄り添うことを意識した行動』は、悩みや課題について、<引き出す、悩みを聞く>という姿勢で協議を進めたり、悩みや課題の解決策について<一緒に考える>姿勢で協議に臨んだりすることである。

（イ）領域2【知識・技能等の発見】

【知識・技能等の発見】は『課題解決への方策』、『認識の変容又は再認識』の2カテゴリーで構成した。

『課題解決への方策』とは、2年次教員の授業実践に関する悩みや課題について、協議の中で<課題を見出す>ことで、その解決の方向へ導くための考え方である。

『認識の変容又は再認識』の<「～を通して」学ぶ、見直す、経験する>とは、クロスセッションの機会自体が、自身の指導法を見直したり、ミドルリーダーとしてスキルアップしたりすることである。<気付く、発見する>とは、自身の実践やキャリアについて、新たな視点を得ることである。

（ウ）領域3【反省的な学び】

【反省的な学び】は『セッションを通して感じる』、『より高次の力量の必要性を自覚』、『セッションを通して自身を振り返る』の3カテゴリーで構成した。

『セッションを通して感じる』は、キャリアの異なる教員とのセッションを通して、中堅教員が<感化、刺激>を受けていることを表している。また、中堅教員の<ミドルリーダーとしての役割・立場の自覚>も表れている。

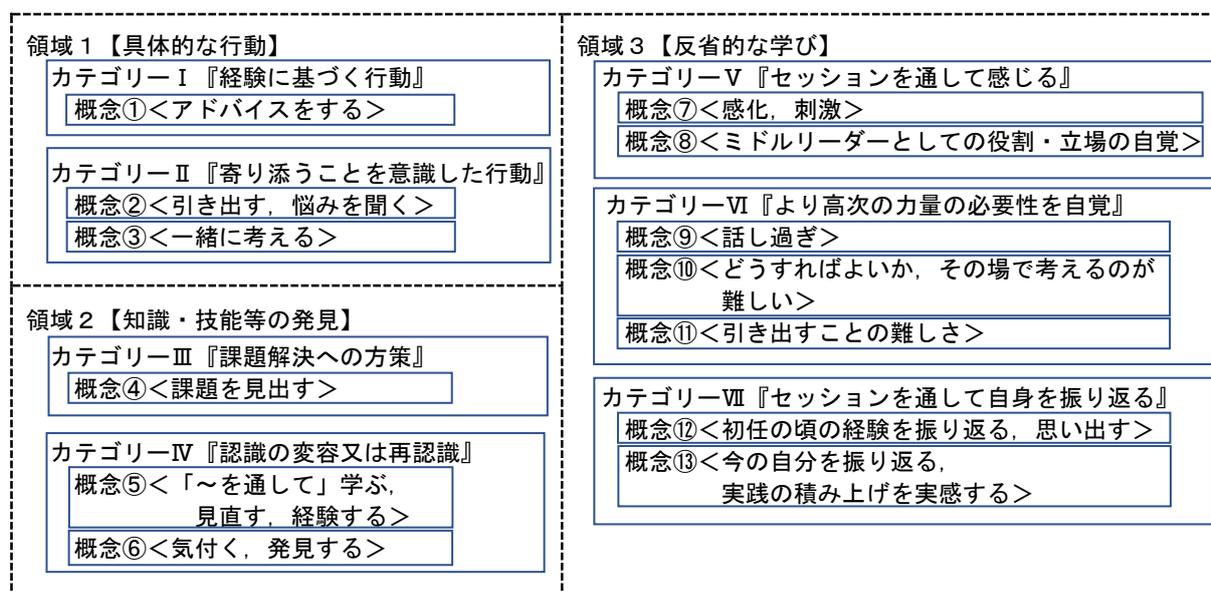


図7 M-GTA 分析結果図

『より高次の力量の必要性を自覚』で中堅教員は、ファシリテーターとしての役割は理解できているが、自分が<話し過ぎ>たことを挙げている。また、2年次教員の授業実践に関する曖昧な理解・捉えを言い換えたり、整理したりすることについて<どうすればよいか、その場で考えるのが難しい>と感じている。それに加えて、<引き出すことの難しさ>として、授業実践に関する思いや意見、課題を引き出すこと、又は、それらを引き出すための質問をするのが難しいということを感じている。

『セッションを通して自身を振り返る』とは、2年次教員との協議が<初任の頃の経験を振り返る、思い出す>契機となり、<今の自分を振り返る、実践の積み上げを実感する>ことにより経験の重さを再認識することである。

ウ 想定した学びのプロセスとの比較検討
当初想定した学びのプロセス「自身のキャリアや実践を振り返ったり、個々の課題に応じた助言を考えたりする等の学び」及び「これまでの経験した教育実践について多様な観点から振り返ることによる気づき」は、分析によって生成した3領域の学びのプロセス【具体的な行動】、【知識・技能等の発見】、【反省的な学び】に対応するものであった。以下、その詳細についてカテゴリごとに述べる。

カテゴリⅠ『経験に基づく行動』での中堅教員のアドバイスの内容には、児童の発達段階、実態に応じた具体的な指導方法がある。その場で即時的に振り返ったことがアドバイスにつながる。

カテゴリⅡ『寄り添うことを意識した行動』をとることで中堅教員が心掛けていることには、2年次教員が話しやすい環境や親和的な雰囲気をつくることが挙げられる。このような行動をとることにより、コミュニケーションの重要性を意識したり、自分の経験から得たものの大きさ（価値）を実感したりすることにつながる。

カテゴリⅢ『課題解決への方策』における中堅教員の状態は、協議の中で2年次の教員の悩みの解消や課題の解決がどこまで進んでいて、何ができていないのかを把握できているということである。

カテゴリⅣ『認識の変容又は再認識』で、2年次教員に寄り添った協議の進行をすることは、中堅教員がミドルリーダーとしてのアドバイスの仕方、傾聴のスキルを身に付けることに役立つ。また、同じグループの中堅教員がアドバイスする姿を見ることにより、教師と子供の関わり方への新たな視点を得ることにつながる。

カテゴリⅤ『セッションを通して感じる』には、キャリアの異なる教員と話すこと自体に感化、刺激を受けるに留まっている場合と、クロスセッションの経験から派生して、自身のキャリアや実践を振り返り、ミドルリーダーとしての力量や役割を意識するところまで思考が深まっている場合がある。

カテゴリⅥ『より高次の力量の必要性を自覚』では、クロスセッションを発話量という視点で振り返るなど、支援的な立場で捉え直している。そして、相手に発言を促したり、意見を整理したりすることをその場で即時的に行うことの難しさを感じながらも、その必要性を意識する。

カテゴリⅦ『セッションを通して自身を振り返る』において、中堅教員が自身の失敗談や類似体験を語ることで、2年次教員の学びを促すことになる可能性がある。加えてセッション自体が、現在の自らの取組を振り返る機会となり、キャリアが異なる場合でも、教員の力量形成に関する視点は共通の部分もあると認識し、中堅教員が自身の実践の価値を見出すことにつながる。

想定した学びのプロセスとの比較検討全体を通して、中堅教員が、これまでの経験から、自身のキャリアや教育実践について多様な観点から振り返ることは、分析結果図の領域1～3全てに表れていると言える。一方で、クロスセッション「自体」を経験と捉え、自身の2年次教員に対する支援的な関わりについて振り返ることは、クロスセッションの目的がどの程度達成できたのか、中堅教員が自覚することであると言えるだろう。これについては、中堅教員それぞれによって、意識及び認識の変容度合いに差が大きいのではないかと考えられる。このことに関しては、想定した学びのプロセスとの検討が十分とは言えず、今後の課題と捉えている。

(担当：小畑 慎)

3 健康教育関係職員研修におけるクロスセッション

(1) 概要

当センターで実施する健康教育関係職員研修（以下、健康研と略記）（注10）は養護教諭及び栄養教職員を対象とした研修の総称であり、必要となる資質・能力の育成のため、経験年数に応じた研修を行っている。研修の企画・運営や授業づくりに関わる内容については当センター指導主事が担当し、健康教育に係る専門的な指導等は県教育委員会教育支援課に所属する指導主事や関係機関職員、大学教授等が行う。これらは比較的小規模の研修で、受講者数及び研修効果等を考慮し、一部を養護教諭及び栄養教職員の職種や経験年数を交えて合同で実施している。本年度は、新規採用養護教諭研修（以下、新規養教と略記）、新規採用栄養教諭研修（以下、新規栄教と略記）、新規採用学校栄養職員研修（以下、新規栄職と略記）、中堅養護教諭資質向上研修（以下、中堅養教と略記）、中堅栄養教職員資質向上研修（以下、中堅栄養と略記）の校外研修（注11）の10日分を、目的に応じた幾種かの合同により実施した（表6）。

表6 職種及び経験年数を交えて合同で実施した健康研

研修名	期日	内容
新規養教① 新規栄職①	4/5	教育長講話 健康教育関係職員研修について 健康教育関係職員の職務について ※初任者研修教諭基礎研修①及び新規採用学校事務職員研修①と一部合同実施
中堅養教① 中堅栄職①	5/17	中堅教諭等資質向上研修の開講に当たって 人権教育の推進について 服務規律の遵守と綱紀の厳正保持について これまでの教職生活を振り返る 自己の教職キャリアデザインについて考える オリエンテーション ※中堅教諭等資質向上研修共通研修1（紀南の部）と一部合同実施
新規養教② 新規栄職③	5/31	学校を取り巻く諸課題について きこえにくさ・見えにくさのある児童生徒について
新規養教③ 新規栄教① 新規栄職④	6/17	授業づくりと学習指導案について 感染症・食中毒の予防について
新規栄教② 新規栄職⑤	オンデマンド	学校給食における衛生管理の取組について 学校における食育の推進及び学校給食の充実と衛生管理について 学校給食の衛生管理における留意点について アレルギー対策と衛生管理等の取組について ※教育支援課主催
新規養教⑤ 中堅養教②	8/3	保健教育について 保健運営について
新規栄教③ 新規栄職⑥ 中堅栄養③	8/30	食育の取組について 食に関する指導の計画について 食に関する指導について
新規養教⑦ 新規栄職⑦ 中堅養教③	11/4	子供の人権について 前向きな子育てについて
新規養教⑧ 中堅養教④	1/20	研究授業（ビデオ） 研究協議 実践発表「教育実践の成果について」 研究協議「1年間の研修のまとめ」
新規栄教④ 新規栄職⑧ 中堅栄養④	1/27	研究授業（ビデオ） 研究協議 実践発表「教育実践の成果について」 研究協議「1年間の研修のまとめ」

健康研の対象者は各校に一人配置の場合が多く、平素の業務等について、様々な対応に苦

慮している受講者も多い。そのため、協議を通して受講者同士が情報交換を行い、日々の悩みなどを共有したり、互いに励まし合ったりできる機会を設けている。また、クロスセッションにより、職種の異なる受講者との双方の立場からの気付きを得るとともに、他職種の教職員との連携やコミュニケーションの大切さ等についての学びを想定している。

加えて、経験年数の異なる受講者とのクロスセッションを通して、新規採用教職員（以下、新採教職員と略記）は自身の課題への助言を受けて実践的指導力向上への示唆を得ること、中堅養教対象者及び中堅栄養対象者（以下、中堅教職員と表記）は自身の教職経験を振り返り教職キャリア形成への意欲向上につながる学びを得ることを想定している。

上記研修については、オンデマンドで実施した1日分を除き、集合型で実施した。このうち、クロスセッションを行った3つの事例について以下に述べる。

(2) 研修の実際

ア 事例1

新規養教③、新規栄教①、新規栄職④
期日 令和4年6月17日（金）
内容 ◇授業づくりと学習指導案について（講義・演習） 講師 当センター指導主事 ◇感染症・食中毒の予防について（講義・実習） 講師 田辺保健所職員
受講者数 新規養教18人、新規栄教2人、新規栄職2人

当センター指導主事による講義・演習では、学習指導案作成の演習を行った。新型コロナウイルス感染症対策により、4～5月の研修ではグループ協議を見合わせていたため、本研修が今年度初めてのグループ協議の実施となった。新規養教対象者と新規栄教対象者の合同実施は今回の研修のみであるため、できるだけ職種の異なる受講者が交流できるよう座席配置を考慮し、3～4人グループを編成した。

受講者の感想の一部を次に示す。

- ・評価設定が難しいことを共有し、導入方法など、自分の考えと異なった意見を知ることができ、大変有意義だった。（新規養教）
- ・授業づくりの中でも養護教諭ならではの工夫を取り入れていきたいと感じた。初めて4人1組でのグループワークを行うことができ、うれしく思う。

(新規養教)

- ・意見交換をしていると、導入を大切にすぎず、展開やまとめがおろそかになっていたことに気付かされた。本時の展開が目標とつながる学習指導案を作成し、実践していきたい。(新規養教)

同期及び職種の異なる教職員と交流し、クロスセッションを行ったことで、それぞれの立場からの気づきがあり、専門性を生かして授業に参画していくこと等、今後の授業づくりに前向きな姿勢が見られた。

イ 事例2

新規養教⑤，中堅養教②

期日 令和4年8月3日(水)

内容 ◇保健教育について(講義・演習)

講師 教育支援課指導主事

◇保健室経営について(講義・演習)

講師 教育支援課指導主事

受講者数 新規養教19人，中堅養教7人

新規養教対象者と中堅養教対象者が合同で実施する1回目の研修(年3回)であり、グループ編成を新採養護教諭3人，中堅養護教諭1人の4人グループとし、準備した。欠席による人数変更により、各グループに中堅養護教諭1～2人となるよう再編成し、危機対応の演習を行った。演習内容については、講師との打合せにより、アレルギー症状を起こした場合の対応についてのシミュレーションを計画した。

受講者の感想の一部を次に示す。

- ・中堅養護教諭の方と交流することができ、とても勉強になった。特に演習の中では、私が気付くことができなかった対応をたくさん教えていただいた。養護教諭は学校に一人しかいないため、全職員との協力や、保健室からの啓発活動が大切だと思う。(新規養教)
- ・学習指導案や保健だよりの意見交換、演習を初任研の養護教諭も交え行ったことで、改めて保健教育や保健室経営について再確認することができた。また、できていないことの多さに自分なりにもう一度見直していく必要を感じた。(中堅養教)
- ・初任の先生方との研修で改めて自分が中堅である自覚をもたないといけないという気持ちになった。(中堅養教)

本クロスセッションにおいては、中堅養護教諭は新採養護教諭の考えを引き出しながら進行する様子が見られた。これにより、自校の危機対応における課題にも改めて気付くことができ、全教職員で情報を共有することの大切さ

や校内研修の実施に向けた意欲向上につながったと考える。

ウ 事例3

新規栄教③，新規栄職⑥，中堅栄養③

期日 令和4年8月30日(火)

内容 ◇食育の取組について(実践発表)

講師 小学校栄養教諭

◇食に関する指導の計画について(講義)

講師 教育支援課指導主事

◇食に関する指導について(講義・演習)

講師 大学准教授

受講者数 新規栄教2人，新規栄職2人，中堅栄養1人

新規栄教対象者と新規栄職対象者が中堅栄養対象者と合同で実施する1回目の研修(年2回)であり、少人数であるため、全員で交流できる機会を多くもてるよう事前に講師と打合せを行い、計画を立てた。

受講者の感想の一部を次に示す。

- ・模擬授業や指導案を見せていただき、児童生徒に分かりやすい工夫が感じられ、今後の指導の参考にしたいと思う。(新規栄職)
- ・これから授業をするに当たり、模擬授業を見せていただき、大変勉強になった。子供たちのために栄養士としてどのようなことをしていかなければいけないのか考える機会となった。(新規栄職)

新採栄養教諭が模擬授業を行い、その後クロスセッションを行ったことで、特に新採学校栄養職員にとっては、食に関する指導の実際についてイメージすることにつながった。

(3) アンケートに見られる対象教職員の学び ア 分析

(ア) 分析対象

令和4年度健康研対象教職員33人(新規養教20人，新規栄教2人，新規栄職2人，中堅養教8人，中堅栄養1人)に、研修後、クロスセッションで学んだことを踏まえて意識変容及び教育実践での活用等についてアンケート調査を行った(表7)。これらの回答データを基に分析する。

(イ) 分析方法

表7により得られた回答を基に、次の①～③の手続きで分析を行った。

①質問2におけるクロスセッションを通して学んだことの記述を集約し、記述内容からキーワードを抽出する。

②抽出したキーワードを、類似するグループ

に分類する。

③分類にラベルを付し、受講者が得た学びの傾向を把握する。なお、1つの記述に2つ以上のラベルを付したのものもある。

表7 クロスセッションに関するアンケートの質問項目の一部及び回答方法

質問1	経験年数が異なる方や職種が異なる方と小グループで協議する研修（クロスセッション）で学んだことを踏まえ、当てはまるものを選択してください。
	①研修を通して、自身の意識が変わったと思いますか。
	②研修を通して、自身の教育実践が変わったと思いますか。
方法答	③研修で学んだことを学校の教育実践で活用することができますか。
	(1)とても思う(2)やや思う(3)あまり思わない(4)ほとんど思わないの4件法
質問2	これまでの校外研修を振り返って、受講者同士の情報交換や交流等を通してどのようなことを学びましたか。簡潔な文章で入力してください。
	①同じ職種同士の情報交換や交流等
	②異なる職種の方との情報交換や交流等
	③新規養教：中堅養教対象者との情報交換や交流等 新規栄教：新規栄教対象者及び中堅栄養対象者との情報交換や交流等 新規栄職：新規栄教対象者及び中堅栄養対象者との情報交換や交流等 中堅養教：新規養教対象者との情報交換や交流等 中堅栄養：新規栄教対象者及び新規栄職対象者との情報交換や交流等
	自由記述

イ 結果

質問1－①「研修を通して、自身の意識が変わったと思いますか。」の問いでは、受講者全員が「とても思う」「やや思う」と回答した(図8)。一方で、1－②「研修を通して、自身の教育実践が変わったと思いますか。」、1－③「研修で学んだことを学校の教育実践で活用することができますか。」の問いについては、「あまり思わない」と回答した受講者がいた(図8)。研修を通して意識の変容が見られる一方で、学んだことを活用できず校内での実践につなげられていない現状も見られた。

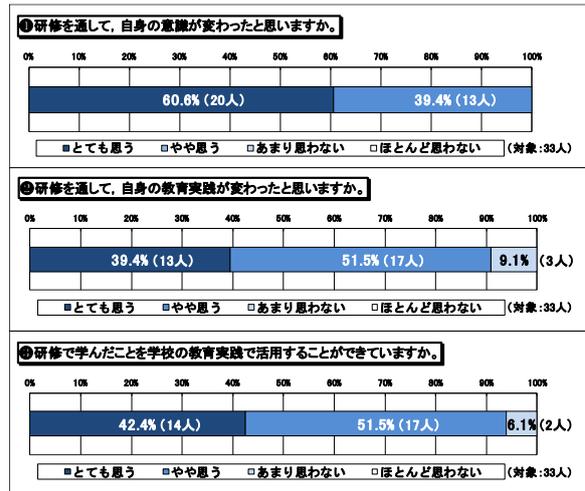


図8 クロスセッションを通して学んだこと

(ア) 職種の異なる受講者との情報交換や交流等(「事例1」等)

先に述べた分析方法により、抽出キーワードごとにまとめられた各分類は「共通の思い」「専門性」「情報交換・共通理解」「連携・協力・コミュニケーション」「モチベーション」「達成感・満足感」「刺激」「新たな視点・気付き」のラベルを付すことができた(表8)。

表8 アンケートの記述(抜粋)

職種	記述内容	ラベル
養	健康や食の安全、児童生徒に対する思いは同じだと感じ、刺激を受けた。	共通の思い 刺激
養	専門的な視点からの意見や助言をいただくことができた。	専門性
養	異なる職種であっても、お互いを尊重し合い、協力して、子供たちがよりよい方向へ進めるように連携していくことの重要性を学んだ。	連携・協力・ コミュニケーション
養	学校には異なる職種、教科・専門の方が多くいるので、日頃から交流し、互いに理解を深めていきたいと感じた。	情報交換・ 共通理解 モチベーション
栄	養護教諭の先生方は、児童生徒の小さな変化にすぐ気付けるよう、日頃の様子をよく観察していることを知った。	専門性 新たな視点・ 気付き
栄	異なる職種の方の意見をたくさん聞けたことで、自分にはなかった視点での物事の捉え方を学ぶことができ、視野を広げることができた。日頃の業務の意識改革につなげることができた。	新たな視点・ 気付き モチベーション 達成感・満足感

表中の職種は「養」：養護教諭、「栄」：栄養教職員を表す。なお、表9、表10も同じである。

ラベルごとの出現数は図9のとおりである。

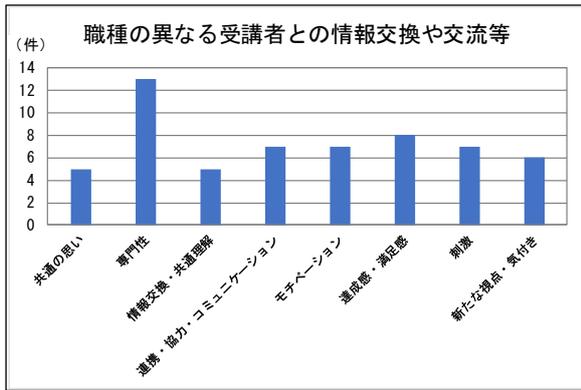


図9 職種異なる受講者との情報交換や交流等

以上より、職種の異なる受講者とのクロスセッションを通して、互いの専門的知見からそれぞれの視点による意見交換がされ、専門性を生かした助言等から双方向に刺激を受け合い、新たな視点・気付きが得られたことが分かる。特に校内での他職種の教職員との連携やコミュニケーションの大切さ等について再認識し、実践への意欲の高まりが見られた。

(イ) 経験年数の異なる受講者との情報交換や交流等(「事例2」, 「事例3」等)

①新採教職員

先に述べた分析方法により、抽出キーワードごとにまとめられた各分類は「専門性」「モチベーション」「達成感・満足感」「刺激」「新たな視点・気付き」「課題解決」「不安解消・安心感」「今後の教職員像」のラベルを付すことができた(表9)。

ラベルごとの出現数は図10のとおりである。

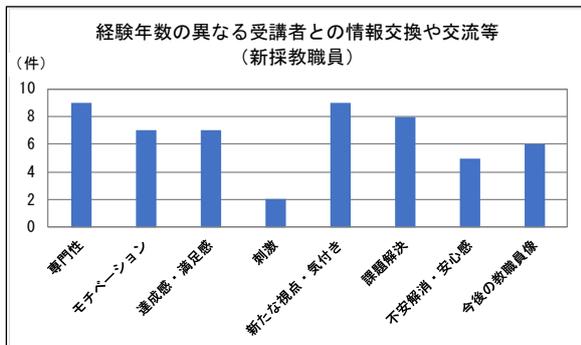


図10 経験年数異なる受講者との情報交換や交流等(新採教職員)

表9 アンケートの記述(抜粋)

職種	記述内容	ラベル
養	これまでの取組や、1, 2年目はどんなふうにご経過していたかなど聞くことができ喜びが多かった。不安に感じている部分も、実際に働いている中堅の先生方に話してみることで安心したり、改善点を見つけたりすることができた。	課題解決 不安解消・ 安心感 達成感・満足感
養	和やかな雰囲気の中で、分からないことを教えていただいたり、相談に乗ってもらったりしたことは、私にとって心の支えとなった。私も安心感を与えられる養護教諭になりたいと思う。	不安解消・ 安心感 今後の教職員像 モチベーション
養	救急処置について役割分担をし、シミュレーションを行った際、どのように対応すればよいか迷ったときに、中堅養護教諭の方が迅速に対応されていた。また、細かいところまで、気を遣われて対応されていてとても勉強になった。	専門性 達成感・満足感
養	中堅の方と研修を行えたことで、自分との差や自分が目指すべき目標が見えた。これからも学び続けたい。	モチベーション 今後の教職員像
養	いろんなことを経験することが大切だということを学んだ。研修等に参加し学び続ける姿勢をもつことや積極的に行動すること、評価や見直しを行い定期的に振り返る機会をもつことも大切であると感じた。	刺激 今後の教職員像
栄	これから目指していくところを考えることができた。取組内容を教えていただき、自校での実践につなげたいと思った。	今後の教職員像 モチベーション
栄	授業実践へとつなげるヒントを学ぶことができた。今後もこのような情報交換をして学んでいきたい。	新たな視点・ 気付き モチベーション

②中堅教職員

先に述べた分析方法により、抽出キーワードごとにまとめられた各分類は「モチベーション」「刺激」「新たな視点・気付き」「省察の機会」「役割自覚」のラベルを付すことができた(表10)。

ラベルごとの出現数は図11のとおりである。

表 10 アンケートの記述（抜粋）

職種	記述内容	ラベル
養	いろいろな知識を身に付けようという気持ちや何でも吸収しようという感じ、初々しさ、前向きな気持ちに負けていられないなど刺激を受け、養護教諭の仕事を一から丁寧に見直すいいきっかけになった。	刺激 省察の機会
養	10年前の意欲や、悩みなどを思い出した。中堅として、若い先生方のサポートができればと思う。	モチベーション 役割自覚
養	初任ならではの見方や考え方があり、改めて経験だけが大切なことではないと思った。	新たな視点・ 気付き
栄	一生懸命食の指導に取り組んでおられる様子が伝わった。最終回でもっと交流できるように、進んで声をかけることができるようにしたいと思う。	刺激 役割自覚

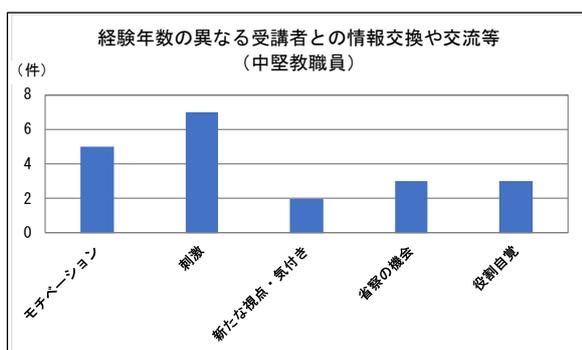


図 11 経験年数の異なる受講者との情報交換や交流等（中堅教職員）

以上①②より、クロスセッションを通して、モチベーションの高まりが見て取れる。新採教職員は中堅教職員の高い専門性から新たな発見・気付きが得られ、自身の課題解決や不安解消・安心感につながった。また、中堅教職員は新採教職員から刺激を得ていることが分かる。自身の教職経験を振り返ったり、個々の課題に応じた助言を考えたりする等の学びが得られるとともに、新採教職員のロールモデルの役割を果たしており、ミドルリーダーとしての自覚の高まりが見られた。

ウ 想定した学びとの比較検討

本稿の冒頭で述べた「所属校等でこれまで経験した教育実践について多様な観点から振り返ること」については、職種の異なる受講者及び経験年数の異なる受講者とのクロスセッションを通して、対象教職員の学びを想定どおり

見取ることができ、実践への意欲の高まりが見られた。

一方、「クロスセッションを『経験』と捉え、小グループでの協議の際に自分がどのような状態なのかを振り返ること」については、クロスセッションを良い「経験」とすることはできたが、日常の業務につなげられていない現状があることも分かった。

養護教諭及び栄養教諭の資質能力の向上に関する調査研究協力者会議（2023）では、養護教諭及び栄養教諭は、他の教諭等と異なり、各学校一人の配置が多い中、児童生徒等の心身の健やかな成長を担うという目的を同じくする職種として互いの職種について理解し合い、協働して学ぶことが今後ますます期待されることが示されている。

研修での学びを日々の業務にどのように生かしていくか、他職種の教職員との連携や日常的なコミュニケーション等、校内での実践へつなげていくためにも運営の工夫が必要である。（担当：花光 真由美）

4 新任主幹教諭、マネジメント力向上研修受講者、新任教頭によるクロスセッション (1) 概要

新任主幹教諭研修②、マネジメント力向上研修②、新任教頭研修③	
期日	令和4年11月15日（火）
内容	◇きのくにコミュニティスクールについて（講義） 講師 生涯学習課副課長
	◇コミュニティ・マネジメントについて（講義・協議）*主幹・マネジメントのみ 講師 当センター主任指導主事
	◇人材育成と教頭のリーダーシップ（講義）*教頭のみ 講師 大学教授
	◇チーム学校の確立と学校組織マネジメント（講義・演習）*クロスセッション 講師 大学教授

当センターでは、新任主幹教諭研修を年間2日、マネジメント力向上研修（注12）と新任教頭研修をそれぞれ年間3日実施している。これら3研修の一部（半日分）を合同で実施した。具体的には、「チーム学校の確立と学校組織マネジメント」と題した講義・演習（約2h）においてクロスセッションを行った。

クロスセッションでは、SWOT分析及びクロスSWOT分析を行い、所属校の強みを生かした取組の充実や喫緊の課題への対策等に係る学校経営戦略を考え、他のグループに対して

発表した。

新任教頭に対しては、人材育成やリーダーシップの取り方等について理解を深める場として位置づけており、教職員の同僚性を高める取組や、主幹教諭をはじめとするミドルリーダーとなる教職員への関わり方等の学びを想定した。

一方、新任主幹教諭及びマネジメント力向上研修受講者に対しては、チームとしての学校の確立について組織マネジメントの視点から理解を深める機会の一つとして位置づけており、学校の課題を協働で分析して解決に取り組むことや、管理職に積極的に提案を行うこと等についての学びを想定した。

(2) 新任主幹教諭の学び

ア 分析

(ア) 分析対象

令和4年度新任主幹教諭研修受講者4人を取り上げ、研修受講後のレポートと、後日行った聞き取り調査の分析を基に、研修での学びや所属校における取組への影響について明らかにする。上記受講者全4人は、本クロスセッションを行う5か月前に、新任主幹教諭研修①を受講している。この研修①では、主幹教諭は、校長及び教頭を補佐し、教員のリーダーとして学校運営組織を円滑に機能させ、役割を果たすものであることを前提に、管理職が主幹教諭に期待すること等を知り、他県の実践例と所属校の現状から自身の果たす役割について考え、協議を行っている。

新任主幹教諭研修①

期日 令和4年6月17日(金)

内容 ◇主幹教諭の役割について(講義)

講師 紀南教育事務所人事主事

◇主幹教諭に求められる資質・能力(講義・演習)

講師 当センター指導主事

◇主幹教諭の機能・役割と組織マネジメント(講義・演習)

講師 大学教授

研修①における研修受講レポートと、クロスセッションを行った研修②(11月)の研修受講レポートの記述に変容が見られること及び自身より上位の職位にある教頭との協議において多くの学びを得ることが想定されるため、本稿では、新任主幹教諭の学びに焦点を当て、研修による学びを明らかにすることとした。なお、研修受講後のレポート題を「本日の研修内容を主幹教諭としての業務

にどう生かすか」と設定した。

(イ) 分析方法

研修①と研修②のレポートの記述から、本県が定める「校長・副校長・教頭・主幹教諭及び主任等に求められる資質・能力に関する指標」(注13)が示す7つの資質・能力(構想力・調整力・行動力・連携力・育成力・省察力・垂範力)について、受講者が自身をどのように捉えているのかを見取る。また受講者が自身の変容やその要因についてどのように捉えているのか、さらに、本研修で実施したクロスセッションでの学びや、クロスセッション時の状況、日常の業務とのつながりについて聞き取り調査を行った。

イ 結果

聞き取り調査は、オンライン会議システムを用いて、スタッフ2名にて行った。それぞれの主幹教諭のレポートの記述と、聞き取り調査の記録は以下のとおりである。

(ア) A主幹教諭

時期	レポートの記述(一部要約)
研修①後レポート	<ul style="list-style-type: none">・教職員のメンター役としてまだまだ課題がある。【育成力】・全職員の自発的行動を促す段階にはまだまだであると実感した。【調整力】
研修②後レポート	<ul style="list-style-type: none">・職員研修を計画し、組織力向上に取り組みたい。【行動力】・学校運営協議会にも積極的に関わっていききたい。【連携力】・管理職とその他の教員をつなぐパイプ役としての役割を進めていきたい。【垂範力】・自分の職場でも、課題改善のために話し合うことの大切さを改めて感じた。(クロスセッションでの学び)

研修①では自身の資質・能力が不足していると捉えていたことに対して、研修②では自身の役割を明確に捉え、同僚や地域等の連携・協働に向けて力を発揮しようとする記述が見られた。

その後の聞き取り調査の記録(一部抜粋、要約)は次のとおりである。(Hは筆者を表す。)

H:クロスセッションを行っている時、どのようなことを感じていたか。

A：クロスセッションでは、近い年齢の集団というものがあったか、特別に誰かが進行役を行うことなく協議が進んだ。職場では、教職員の年齢層の差が大きい。年上の先生に若手の先生が言いにくい部分もあるだろう。(クロスセッションと日常の業務とのつながり)

H：クロスセッションで学んだことは何か。

A：他校とはいえ、教頭先生が抱えている課題や悩みを共感できよ研修となった。

H：主幹教諭という職に関する考え方や働き方に変化はあったか。

A：時間の経過は大きな要因である。異動してきたばかりで担任をしていた時に感じていた学校の課題について、改善に向けて取り組める立場と成果に達成感を感じている。

(イ) B主幹教諭

時期	レポートの記述 (一部要約)
研修①後レポート	<ul style="list-style-type: none"> ・教務主任の時との違いを意識して校務に携わりたい。【垂範力】 ・人材育成に難しさを感じている。【育成力】 ・主幹教諭としての働き方はどういったものか再度見直し、整理していきたい。【省察力】
研修②後レポート	<ul style="list-style-type: none"> ・何ができるか考え、主幹教諭として、管理職に提案したい。【構想力】 ・4人グループの活動でも、どこに視点を置くか、柱をどこにするかを定めるだけで難しかった。自校においても、様々な世代と人数の多さを考えても、同じ方向性にもっていきただけで苦勞している。(クロスセッションと日常の業務とのつながり)

研修①では、A主幹教諭同様、自身の資質・能力の不足についての記述が見られた。しかし、研修②では、学校運営に意欲的に取り組もうとする記述や、実際に取り組む中での困難さについての記述が見られた。

その後の聞き取り調査の記録 (一部抜粋、要約) は次のとおりである。

H：クロスセッションで学んだことは何か。

B：教頭先生の俯瞰的な視点。所属校では距離が近いせいか感覚も自分と同じように感じていた。

H：クロスセッションを行っている時、どのようなことを感じていたか。

B：話しやすい雰囲気、思ったことを伝えることができた。傾きや相槌など、前向きに聞く姿勢

があった。協議に臨む熱量と経験がそろっていた。学校での職員会議や現職教育となると、自分事ではなく義務的な参加になる場合もあるので、グルーピングや具体物の準備など工夫をしている。(クロスセッションと日常の業務とのつながり)

H：主幹教諭という職に関する考え方や働き方に変化はあったか。

B：時間が経過する中で、短時間で人材育成する難しさが身に染みてわかってきた。ある程度長い時間が必要。

(ウ) C主幹教諭

時期	レポートの記述 (一部要約)
研修①後レポート	<ul style="list-style-type: none"> ・管理職の先生と教職員の間に立ち、潤滑の役割をする。【垂範力】 ・教育目標やスクールプランに対して、どのように取り組むべきかを、教頭をはじめ、他の教職員と共に考える。【調整力】
研修②後レポート	<ul style="list-style-type: none"> ・学校内での困り事がないか、管理職と一緒に相談できる環境をつくる。【連携力】 ・校長の目指す教育目標にたどりつけるように教頭とともによりよい組織をつくれるようにしたい。【垂範力】

C主幹教諭は、研修①では管理職と他の教職員をつなぎ、組織のコミュニケーションの活性化についての記述が見られた。しかし研修②では、教頭の立場に寄り添ったような記述が見られた。また、クロスセッションに関する記述は見られなかった。

その後の聞き取り調査の記録 (一部抜粋、要約) は次のとおりである。

H：クロスセッションで学んだことは何か。

C：色んな考えや取組を聞けたこと。

H：クロスセッションを行っている時、どのようなことを感じていたか。

C：フラットな感じで協議ができた。日頃から、職員室をできるだけ明るく、楽しくしたいと話しかけるように気を付けている。長い間一緒にいるからこそ言いにくかったり伝えにくかったりすることがある。教職員の視線を合わせるために自分がいられたらいい。(クロスセッションと日常の業務とのつながり)

H：主幹教諭という職に関する考え方や働き方に変化はあったか。

C：座席が変わり見える景色が変わった。実際に学

校全体に関わる仕事が増え、今まで知らなかったことを知ることができた。各学年に関わって調整できる立場にいるという自覚がある。

(エ) D主幹教諭

時期	レポートの記述 (一部要約)
研修①後 レポート	<ul style="list-style-type: none"> ・教諭の立場で考えることが多かったが、今後は管理職側の意見に立ち物事を考えていきたい。【垂範力】 ・より良い教師の人材育成を進めたい。【育成力】
研修②後 レポート	<ul style="list-style-type: none"> ・本校の目標、ビジョンをもう一度考え、実践交流する必要がある。研修で得たことをヒントに学校運営に生かしていきたい。【構想力】 ・若手教師育成について、同じ考えの教頭の意見を聞くことができた。【育成力】(クロスセッションで得た共感)

D主幹教諭のレポートからは、学校運営に参画する意識の高まりが見られた。また、若手の育成を意識して業務に当たっており、クロスセッションでは、同様の考えをもつ教頭の意見に共感することができたとする記述が見られた。

その後の聞き取り調査の記録 (一部抜粋、要約) は次のとおりである。

H: クロスセッションで学んだことは何か。
D: 立場の違う者同士で協議をすることで、自分とは違う意見や、所属校と実態の違う学校の取組を聞いたことが新鮮であった。
H: クロスセッションを行っている時、どのようなことを感じていたか。
D: 学校で話し合う時は、目先の問題について何とかしなければならないことが多く、ゆっくり時間が取れない。直面している問題ではないテーマで協議できるので、研修が良い機会だと感じる。(クロスセッションと日常の業務とのつながり)
H: 主幹教諭という職に関する考え方や働き方に変化はあったか。
D: 日が経つにつれて、学校全体をみるのが仕事だと分かってきた。所属の課題にもっと向き合えないといけないと感じている。

ウ 想定した学びとの比較検討

クロスセッションによる新任主幹教諭の学びとして、想定していた「学校の課題を協働で分析して解決に向けて取り組むこと**【行動力】**」

「管理職に積極的に提案を行うこと**【構想力】**」についての意欲の向上に加え、「組織のコミュニケーションの活性化を図ること**【垂範力】**」等に関する学びを見取ることができた。特に、クロスセッションにおいて教頭と意見を共有し、共感しながら協議を進められたことが、自身の役割についての理解を促し、意欲の向上につながったことが分かる。このことから、本稿の冒頭で述べた「所属校等でこれまで経験した教育実践について多様な観点から振り返る」というリフレクションを、クロスセッションにおけるSWOT分析等のワークショップにおいて促進することができたと考えられる。

一方、「クロスセッションを『経験』と捉え、小グループでの協議の際に自身がどのような状態なのかを振り返る」というリフレクションについては、「所属校でも課題解決のために話し合うことは重要だと思うが、同様の協議の実施は、様々な背景があり、難しい。」という考えが4人に共通していた。クロスセッションで課題解決に向けての方向性を共有することの重要性について理解を深めることを良い「経験」としながらも、日常の業務での「試行」への結びつきには至らない場合があることも分かった。研修での学びがこの先の行動の変容につながるには、自身の業務に生かす具体策について示唆が得られる研修にしなければならない。そのために、受講者一人一人が抱える課題の背景を知ることが今後の課題である。

(担当: 遠藤 隼人)

5 今後に向けて

これまで、2年次教員、中堅教員、健康教育関係職員及び主幹教諭のクロスセッションにおける学びに関する分析結果を述べてきた。今回、各研修担当者の分析により、研修受講者の学びが浮き上がってきた。分析については、まだまだ検討が必要な部分が残されているものの、ここまでの結果をもって、各キャリア段階や様々な職種の教職員の学びを促進するクロスセッションの在り方について検討したい。

その際も、本稿冒頭で述べた「二重構造のリフレクション」が手掛かりとなる。各研修において、当センターが意図した学びをおおよそ得させることができたことから、「①所属校等でこれまで経験した教育実践について多様な観点から振り返る」ことについては、クロスセッ

ションのねらいを達成できたと考えられる。しかし、「②クロスセッションを『経験』と捉え、小グループでの協議の際に自分がどのような状態なのかを振り返る」ことについては、その過程を見取ることが困難であった。①のリフレクションと併せて比較検討し、研修での学びを生かし自身の所属校において試行するといった段階まで学びを促進できたとは言い難い。例えば、クロスセッションを終えた若手教職員であれば、研修で得られた示唆が、実践意欲の向上のみに留まらず、具体的手段の選択等の行動につながることを望まれる。また、中堅教職員が、自身の支援的な関わりによる若手教職員の状態を把握する経験を通して、所属校での若手教職員への関わり方へ生かすことが望まれる。しかし、中堅教職員や新任主幹教諭への聞き取り調査において、「クロスセッションで、学びを得ることができたが、所属校で生かすことができていない（難しい）」という回答が見られたことは、クロスセッションの在り方を検討する上で、解決すべき問題である。以上を踏まえ、今後に向けて検討したクロスセッションの在り方を次に示す。

- ・必要な振り返りの機会、時間を確保した研修プログラムの構築
- ・研修運営者である指導主事が主導するリフレクション場面の設定
- ・2年次研修から3年次研修にかけての教育課題研究に関する取組の見直し
- ・コーチングスキル等、ミドルリーダーとしての資質・能力に関する研修事前視聴動画の活用方法の改善、及び新たなコンテンツの作成
- ・校内や地域において、他職種やキャリアの異なる教職員との連携やコミュニケーションを促す校外研修でのしかけ

以上のように校外研修では、自身の教育実践への示唆を得ること、日々の実践の悩みを共有すること等に留まるのではなく、クロスセッション等で経験したことが、確かな理解を促し、具体的な実践につながるよう研修を計画する必要がある。何より、本稿で明らかになったクロスセッションにおける受講者の学びを想定し、リフレクションを促す上質な問いを設定することが重要である。

謝辞：本年度、当センターにおけるクロスセッションを用いた研修の実施及び聞き取り調

査等に当たり、多大な御理解、御協力をいただきました関係各位に、改めて感謝申し上げます。

<注 釈>

- 注1 コロナ禍以前は、伊都・那賀・海草・有田・日高・西牟婁・東牟婁の7地方に中核市である和歌山市（中堅教員のみ）を加えた8地方で受講者を振り分け、2日に分けて実施した。
- 注2 小学校及び特別支援学校は校種別、中学校及び高等学校は教科別を基本とした。教科によっては異教科のグループや中学校・高等学校混合の同教科グループも編成した。
- 注3 教育課題研究は、「学習指導に関して自己の課題を設定し教育実践を進めながら研究を深めることにより、教員としての課題解決能力及び学習指導力の向上を図る」ことを目的とし、3年次研修の場において、その成果を発表・協議する。
- 注4 本県中堅教諭等資質向上研修は、共通研修で校内研修会運営の手法を学び、実際に中堅教員が校内研修会の企画・運営等を実践する構成となっている。
- 注5 本県が策定している「教員としての資質の向上に関する指標」は、教員のキャリアを「基礎形成期」「伸長期」「充実期」「貢献期」の4つの段階で示している。また、本県指標では、「授業実践力」を高めるために必要な資質・能力として、「授業構想能力」「指導技能」「省察」の3つを設定している。「教員に求められる資質・能力自己評価シート」は、この指標を基に作成している。本研修対象者である2年次教員は「基礎形成期」、中堅教員は「充実期」のキャリア段階に当たる。
- 注6 木下（2020）によると、M-GTAでは、人と人が直接的に関わり合う社会的相互作用を複雑で常に変化しているプロセスと捉え、その理論化を目的とするため、分析テーマを「〇〇のプロセス」と表現することを推奨している。
- 注7 筆者はM-GTA初学者であるため、実際の分析に当たっては、岩崎・三嶋・足立（2009）と廣松・尾澤（2019）を参考とした。M-GTAは比較的少数の対象者のインタビューデータを扱う分析手法であるため、大学の授業において、100人を超えるアンケートデータを取り扱った岩崎・三嶋・足立（2009）を分析方法の拠り所とした。
- 注8 当センターが令和3年度に導入した研修受講管理システム。研修受講者はウェブ上で研修申込、研修シラバスの確認、振り返りシート等の入力及び研修受講履歴の確認をすることができる。

- 注9 M-GTA による分析において、概念生成のプロセスの実質的内容となる分析者の解釈の記録。分析ワークシートに、その記入欄を設けている。
- 注10 新規採用養護教諭と新規採用栄養教職員を対象とした研修は毎年実施している。中堅教職員を対象とした研修は隔年開催であり、令和4年度は実施年度である。
- 注11 健康研校外研修について、新規採用養護教諭研修は年間8日、新規採用栄養教諭研修は年間4日、新規採用学校栄養職員研修は年間8日実施している。中堅養護教諭資質向上研修は年間4日、中堅栄養教職員資質向上研修は年間4日実施している。一部を職種及び経験年数を交えて合同で実施しているため、健康研としては、のべ年間14日の実施となる。
- 注12 マネジメント力向上研修は、令和2年度より開始した市町村教育委員会教育長及び県立学校長が推薦する教員が受講している研修。様々な側面から包括的にマネジメント力の向上を図る内容で研修を実施し、学校運営に積極的に参画する意識の高揚を図っている。
- 注13 当センターが作成している「校長・副校長・教頭・主幹教諭及び主任等に求められる資質・能力に関する指標」（平成30年度版）は、3つの視点からなる7つの資質・能力で構成している。組織マネジメントの視点として構想力、調整力、行動力、連携力を、人材育成の視点として育成力を、教育に対する使命感の視点として省察力、垂範力を挙げている。
- http://www.manabi.wakayama-c.ed.jp/kensyuu_ikusei-sihyou/kouchou_shihyounew.pdf

<引用文献>

- ※1 西蔭説子『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ー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ー』和歌山県教育センター学びの丘研究紀要 p.20 (2019)
- ※2 坂田哲人・中田正弘・村井尚子・矢野博之・山辺恵理子著 一般社団法人 学び続ける教育者のための協会 (REFLECT) 編『リフレクション入門』学文社 p.29 (2019)
- ※3 西蔭説子『前掲書』 p.26 (2019)

<参考文献>

- ・岩崎貴雄・三嶋朋子・足立智昭『臨床・カウンセリング体験領域における C 系・G 系の授業実践 (4)ーアンケートの質的分析による効果測定の試みー』

教育臨床総合研究 8 2009 研究 (2009)

- ・関口靖広『教育研究のための質的研究法講座』北大路書房 (2013)
- ・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ー求められる教員の資質能力の向上を目指してー』福井県教育研究所研究紀要第120号 (2015)
- ・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ー考察』和歌山県教育センター学びの丘研究紀要 (2015)
- ・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ー考察』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ー教育研究所の新たな教員研修体系ー』福井県教育研究所研究紀要第122号 (2017)
- ・文部科学省『栄養教諭を中核としたこれからの学校の食育ーチーム学校で取り組む食育推進の PDCAー』 (2017)
- ・文部科学省『現代的健康課題を抱える子供たちへの支援ー養護教諭の役割を中心としてー』 (2017)
- ・独立行政法人教職員支援機構『教職員研修の手引き 2018ー効果的な運営のための知識・技術ー』 (2018)
- ・坂田哲人・中田正弘・村井尚子・矢野博之・山辺恵理子著 一般社団法人 学び続ける教育者のための協会 (REFLECT) 編『リフレクション入門』学文社 (2019)
- ・廣松ちあき・尾澤重知『内省支援が必要な中堅社員の内省プロセスの特徴の質的研究』日本教育工学会論文誌 (2019)
- ・木下康仁『定本 M-GTAー実践の理論化をめざす質的研究法ー』医学書院 (2020)
- ・公益財団法人 日本学校保健会『学校保健の課題とその対応ー養護教諭の職務等に関する調査結果からー令和2年度改訂ー』 (2021)
- ・伊藤誠実『エージェンシーを発揮するミドルリーダーの資質・能力の向上に関する研修設計ーミドルリーダー育成研修の取組からー』和歌山県教育センター学びの丘研究紀要 (2022)
- ・公益財団法人 日本学校保健会『教職員のための子供の健康相談及び保健指導の手引ー令和3年度改訂ー』 (2022)
- ・文部科学省『令和3年度公立学校教職員の人事行政状況調査について』 (2022)
- ・養護教諭及び栄養教諭の資質能力の向上に関する調査研究協力者会議『養護教諭及び栄養教諭の資質能力の向上に関する調査研究協力者会議 議論の取りまとめ』 (2023)