

日本教師教育学会第21回研究大会口頭発表「教員研修のあり方に関する研究」武蔵大学 武田信子

問題意識：現場から研修に対する様々な意見を聞くが、一体、効果的な研修システムはどのようなものか？

教員のストレスの増大状況：生活スケジュールを考えた時、研修に使える時間は実際どれだけか？

「教える」研修は限度がない→「学びの方法を学ぶ」研修に変化できないか？

公の研修と、自律的な研修と、日常の実践を通して学ぶ時間はどう組み合わせられればよいのか（教員個人の課題にアプローチする個別の研修カリキュラムは？）…etc

→官製研修のあり方を、テーマの分析から始めていく（→抄録）

問題：研修のあり方の改善につながる具体的な方策は何か？

方法：

A：先行研究調査：研究のタイプ分けとそれぞれの結果の活用に関する課題

B：アンケート調査：自治体P（人口3万人）教員（小学校5中学校4）全員対象「研修に関するアンケート」

C：ヒアリング 対象：4市+2県教育委員会研修企画担当者「研修のテーマの採択と講師の選定について」

D：異分野の対人支援専門職の研修との比較

E：海外の教員研修との比較

結果：

A：教員研修に関する研究のタイプ分けとそれぞれの結果の活用に関する課題

各研修の事例報告・分析←最も多い：

個別の研修の工夫の集積→さらに全体のマネジメントの視点で検討する研究が必要

全国的な傾向を把握するための統計分析：

傾向の把握と課題の指摘をどう現場に落としとしていくか検討する研究が必要

各自治体における研修の実態分析：

各自治体の課題解決に結びついているか検証する研究が必要

Cf. 過疎の地域：少人数学級なのに、講義形式で授業している

親の希望は地元就職なのに、都心の大学進学に結びつく学力向上の方針をとっている

官製研修と民間研修の比較分析：

結果を統合的にとらえ、教員の生活全体にバランスよく（過重負担なく）入れる方策の研究が必要

研修の方法やあり方を分析：効果的な方法やあり方を実施できる講師の養成と連動させることが必要

Cf. 参加型、ワークショップ、リフレクション、講義…

研修の効果分析（追跡調査）：

少ない。長期的視点で、コーホート研究、ライフコース研究などと連動されることが必要

短期的視点で、研修の効果分析を翌年にどう活かしているかチェックすることが必要。

当事者の研修に対する評価を分析：

結果を次年度の研修に確実に反映する仕組みを作成することが必要

←K県の事例

ライフコースと研修の関係分析：

大規模な事例調査により、研修の改善の提言につなげる研究が必要

当事者の研修に対する態度を分析：

研修の構成プロセスに当事者が関与する必要性を理解し、当事者参加の仕組みを構築することが必要

B：当事者の意見（アンケート T市研修事前調査の一部より）←その他の結果は、今回略

回収数： 93 通（回収率 62%）

また受けてほしいと思う研修が 34% あった（自分でお金を払って受けてほしいと思う研修が 17% あった）
眠くて役に立たないと思う研修が 37% あった

↓

3 回に一回は、「我慢」の状態を受講している ←多忙な中で負担感、疲労感、不満は高まる。

C：ヒアリングと資料分析「研修のテーマの採択と講師の選定について」

① 研修の目的は何か？

課題研修：明日使える・今日必要な内容を学ぶ ←ほとんどのテーマ（当事者のニーズと行政のニーズ）

学校教育実践全般に関する広範なテーマ設定（i 知識 ii 技術 iii 心構え）

←ただし、担当/職務/勤務年数により受講対象が定められ、

教員によって異なる個別課題も一斉講習で扱われている。

情報化社会において扱うテーマ（知識）の量は増えるが、基本的に毎年、踏襲され、
担当者による削減の判断が困難である

←教員の負担増 →自主研修の時間の圧迫・負担感による損失

問題研修：「現代の教育をめぐる問題」・「将来を生きる子どもたちに必要な教育は何かという問いかけ」

「対人支援職としての教員の倫理」「子どもを全人的にとらえる教育のあり方」など、
根本的な気づきを問うテーマ設定

←ほとんど扱われていない

cf. 「根本的な原因の分析」 in 「実践コミュニティ・ワーク」ビル・リー著

「価値教育とその実質に対する評価」フスト・チャベス・ロドリゲス他著

「知ること」か「行動を身につけること」か？

Cf. 対人支援専門職の行動の基礎

：生徒を学校場面、教室場面で、受容・尊重・理解する言動は具体的にどのようなものか？

② 教員に必要な研修のテーマ・内容・講師はどう決められるか？

文部科学省→都道府県→各自治体→各学校

県・市町村・教育事務所の間で研修の全体計画に関する打ち合わせや調整が特にならな場合がある

←日頃の人事交流や連携の薄い自治体では重複等がありうる

トータルな研修マネジメントの視点が必要

D：異分野の対人支援専門職研修のあり方研究の知見から

Cf. 子育て支援における研修のあり方に関する調査研究（2006）

～報酬も資格も十分に保障されていない分野で責任のある対人支援専門職（子ども・弱者が対象）を
どう養成するか？

cf. 学生相談・子育て支援者・保育士・コミュニティワーカー・プレイワーカー・ユースワーカー…

↓

① 実力を上げて社会に認知される必要性

②「教える」支援者から、当事者が学ぶ力を身につける環境を整えるための支援者へ

(地域づくりのために市民の育成が必要)

→ (1) 専門性 (コンピテンシー要素) の明確化 (2004-2007)

→それを自ら学べる環境の整備(子育て支援者コンピテンシー研究会)

(2) 実効性のある研修のシステム化 (2004-2007)

→提言の作成 (コミュニティワーク研究会)

Cf. OECD のキーコンピテンシー

①自律的に行動する能力 ②社会的な異質の集団における交流能力

③社会・文化的、技術的ツールを相互作用的に活用する能力

2つの研究の概要

(1) コンピテンシーリスト作成 (専門性の明確化) に関して

現場の当事者アンケート

他分野・海外の専門職養成 (文献研究及びヒアリング)

卓越した専門家へのヒアリング

成長の著しい現場支援者のフォーカス・グループ・インタビュー

→要素の明確化と一般への普及 (2種のテキストの作成)

(2) 研修のあり方 (実効性のある研修のシステム化) に関して

現場のニーズ調査 (ヒアリング・アンケート)

卓越した指導者へのヒアリング

効果的な研修の分析

→モデル研修の具体的提示・それを実施する研修支援体制への提言

(ex. 助成金の配分・研修主体の以降等)

Cf. 専門性の要素を明らかにすることと、教員の自律的な活動を尊重することは矛盾しない。

→研修実施機関「こども未来財団」・現場団体「ひろば全協」へのシステム構築への提言

テキストの作成 *知識版：全国研修での活用「子育て支援の基礎」こども未来財団

*ワークショップ版：各団体での研修・自己研鑽における活用

「育つ・つながる子育て支援」チャイルド本社)

研修講師としてのファシリテーション (実践例の提示)

現行の子育て支援者研修

【大規模研修】

運営の基礎の支援は全国組織が担う

研修の立案はその地域のコーディネーターと現場スタッフ

知識を伝達する講習 (厚労省スタッフによる基本講習)

その時々課題に合わせた大学教員等専門家による基調講演

選べる分科会 (地域と対象の課題に合わせたテーマ設定：

ステップに合わせた研修&最新のテーマ別研修)

知識・実践・事例検討・マネジメント

専門性を具体的に理解するためのテキスト

研修アンケートと結果の公表 (報告書への掲載) →次年度のテーマ・講師選定へ

【小規模研修】

現場の課題に合わせた小規模な研修 (資金援助)

現場で行われる日々の研究（ケース・カンファレンス）
モデルとなる場の見学

E： 海外の教員研修との比較……略（抄録等参照）

教員の研修のあり方に関して

その教員に本当に必要な専門性は何か？ それはどこでどのように身につくのか？

～教員の専門性 【知識・技術・態度】

① 新しい【知識】の身につけ方

研修 講義（自習が不可能な場合・最新の情報の一斉伝達が効果的な場合 など）

ワークショップ（気づき・体得）

自習 書籍

インターネット

実践からの気づき

② 新しい【技術】の身につけ方

授業研究（研究会等）

カンファレンス

見る 参観

ビデオ

盗む・まねる

研修

講義（知識として：新しい方法・海外の実践事例など）

ワークショップ（試行）

実践からの気づき

③ 新しい【態度】の身につけ方

あるべき態度は何で決まるか：威厳・柔軟・包容・誠実・柔和 ← 教員（当事者）の特徴

教員の倫理（対人支援職の基本）

背景となる価値観：人権研修では扱われるが…

世界人権宣言・子どもの権利条約・その地域の子どもの権利条例……読んだことのない教員が大半
知識・研修→実践からの気づき 「コア・リフレクション」 by コルトハーヘン

(参考) 研修を実施する際のポイント

(武田「子育て支援における研修のあり方に関する調査研究報告書」2006を改変)

1. 研修の目的は、研修が不要な社会を作ることです。
2. 研修は、デザインするプロセスが重要です。
3. 研修は、参加者が作るものです。
4. 研修は、わくわくするものでなければなりません。
5. 研修企画者は、参加者がエンパワーされる仕掛けを作るのが仕事です。
6. 研修企画者は、参加者に聞くことから始めなければなりません。
7. 研修は、出会いの場であり、関係をつなぐ場です。
8. 研修は、社会参加です。
9. 研修は、日常の営みを大切に考えるところから始まります。
10. 研修は、終わった時が、始まりです。