

## 教員の資質能力の向上に関する一考察 —NITS カフェ in 佐賀「学び続ける教員セミナー」を通して—

中西 美香<sup>\*1</sup> ・ 上野 景三<sup>\*2</sup>

### A Study on the Professional Development of Teachers:

Focusing on “Teachers’ Workshop toward Life-long Learners” of NITS Café held at Saga University on

December 21, 2019

Mika NAKANISHI and Keizo UENO

【要約】「学び続ける教員セミナー」は、独立行政法人教職員支援機構の委託を受け、佐賀大学大学院学校教育学研究科と佐賀県教育委員会の連携協働事業として、本教職大学院修了生のフォローアップ研修も兼ねて開催した。本セミナーの考察から見えてきた新たな学びや課題について知ること、学び続ける教員としての資質能力の向上に資するとともに、今後の修了生支援の在り方についても展望する。

【キーワード】育成指標、学び続ける教員、教員の養成・採用・研修、教職大学院

#### 1. 本セミナー実施の背景と目的

近年の学校を取り巻く社会環境の変化により、学校教育課題の多様化・複雑化が進んでいる。佐賀県においても教員の大量退職時代を迎え、若手教員が増加しており、教員の養成・採用・研修を通じた不断の資質能力の向上が、より一層求められている。佐賀県教育委員会においては、平成30年2月に「佐賀県公立学校の校長及び教員としての資質の向上に関する指標」<sup>1</sup>（以下、教員育成指標）が策定され、これまでのライフステージに応じた研修体系から、キャリアパス（その職や立場に就くために必要な資質・能力の順序を示したもの）とキャリアステージ（経験年数を節目とするライフステージを基盤とし、達成状況を節目として設定したもの）に応じた研修体系として整理され、それぞれの職におけるキャリアアップが図れるよう、6つの様式で教員育成指標が示された。そのなかで、キャリアパスにおいては、若手・中堅・ベテランなどの立場を挙げ、キャリアステージにおいては、養成期・基礎期・深化期・充実期・発展期など（職位によって異なる）を挙げて示している。また、令和2年度佐賀県教職員研修計画では、実施研修と指標の紐づけ一覧<sup>2</sup>も示されており、職位ごとの教員育成指標を踏まえた教員研修計画が策定され、実施されている。

このような状況を踏まえ、佐賀県教員育成指標に基づく資質能力の向上をめざすことを目的とし、佐賀県の教員がともに語り合う場を持ちたいという思いに至った。そこで、独立行政法人教職員支援機構における支援事業（以下「本事業」）の一環であるNITSカフェ<sup>3</sup>に応募し、委嘱事業として佐賀大学教職大学院で企画し、開催することとした。「NITS カフェ in 佐賀」のテーマを、「学び続ける教員

<sup>1</sup> <https://www.pref.saga.lg.jp/kiji00359787/index.html> （2019年12月1日採取）

<sup>2</sup> [https://www.pref.saga.lg.jp/kyouiku/kiji00373647/3\\_73647\\_164254\\_up\\_r2kxur3o.pdf](https://www.pref.saga.lg.jp/kyouiku/kiji00373647/3_73647_164254_up_r2kxur3o.pdf) （2020年7月22日採取）

<sup>3</sup> <https://www.nits.go.jp/education/nitscafe/> （2019年6月1日採取）

<sup>\*1</sup> 佐賀大学大学院学校教育学研究科・客員准教授（佐賀県公立高校主幹教諭）

<sup>\*2</sup> 佐賀大学大学院学校教育学研究科（当時、現在は西九州大学子ども学部教授） 510

セミナー「教員育成指標に基づく資質能力の向上」（以下「本セミナー」）とし、教員の資質向上に関して参加者同士が語り合うことができる研修の場とする。

また、佐賀大学大学院学校教育研究科（教職大学院、以下「本大学院」）は、2016年4月に開設され、本年度5年目を迎えており、これまでに、第1・2・3期修了生の計61名を送り出している。本セミナー企画時には第1・2期の修了生を送り出しており、本大学院の修了生は、全員が佐賀県の教員として勤務している。そのため、佐賀県全体の教員の資質向上に資するためには、本大学院修了生に対してのフォローアップを行うことも必要であると感じ、本セミナーはそのフォローアップ研修も兼ねて企画することとした。

本セミナーを通して、一般の教員と本大学院修了生や大学院生（現職派遣教員やストレート・マスター）がともに学ぶ機会をつくり、そこから見えてくる新たな学びや課題を把握することで、今後の修了生支援の在り方の視座を得ることも目的としている。さらには、佐賀県の教員育成指標に基づく資質能力の向上に資する機会を通して、本大学院と県教育委員会を含む大学との連携・協働をより一層深めることとする。

本稿の執筆分担については、中西が草稿を書き上げたうえで、上野が全文のチェックと修正を行い、協議を行った上で最終稿を作成した。なお、本セミナーについては、本大学院の総務・評価部会で企画し、研究科長名で申請を行ったことを付記しておく。

## 2. 本事業における「NITS カフェ」

本セミナーは、独立行政法人教職員支援機構（National Institute for School Teacher and Staff Development, 略称「NITS」）の支援事業の一環である「NITS カフェ」に申請し、委嘱事業として開催した。「NITS カフェ」とは、「教員の養成・採用・研修を担う大学・教育委員会などの専門的教育関係者と、一般の現職教員、学校、地域、民間企業等が、教員の資質向上に関するテーマで気軽に語り合う参加型ワークショップを支援する事業」である。本事業は、教職大学院や教育委員会が事業主体となって、全国の各県や地域で開催されている。

この事業は2019年度には14の県（地域）で開催されているが、佐賀県では初めての開催である。本セミナーは、本大学院と佐賀県教育委員会との連携・協働支援事業として企画し、「2019年度 NITS カフェ in 佐賀 学び続ける教員セミナー」と題して実施した。本セミナーについては、NITS カフェ【委託事業】報告書<sup>4</sup>を提出しており、実施報告書にも概要等を掲載しているのであわせて参照いただきたい。セミナーの記録や写真掲載、およびアンケートの結果については、事業報告書の提出および本学院で使用することを事前に参加者に承諾を得ている。

## 3. 「2019年度 NITS カフェ in 佐賀」概要

### （1）セミナーの募集案内

本セミナーの参加者を募集するにあたり、案内文書（プログラム掲載）とポスターちらし（掲示用）を作成した。また、各学校や教育関係機関への募集案内については、佐賀県教育庁教育振興課に依頼をし、佐賀県教育情報システム（SEI-Net）による発信を利用して行った。また、参加申込については、本大学院の（中西宛て）にメールにて申し込みを受け付け、集約した。

### （2）セミナーの参加者

<sup>4</sup> [https://www.nits.go.jp/education/nitscafe/files/outline\\_report\\_2019\\_011.pdf](https://www.nits.go.jp/education/nitscafe/files/outline_report_2019_011.pdf) （2020年6月12日採取）

セミナーの参加者は全体で54名である。その内訳について、学校種（属性）および教職経験年数を示すと、次の通りである。なお、参加者54名のうち、本大学院の修了生は12名（22.2%）であった。また、中西も本大学院の修了生であるが、現在、本大学院非常勤准教授を兼務しており、本セミナーの企画運営側の業務を担ったため、参加者の人数からは除外している。

#### ○ 学校種

##### ・高等学校21名

（修了生4名、一般教員9名、現職派遣教員院生3名、ストレート・マスター3名、佐賀県教育センター2名）

##### ・中学校18名（修了生4名、一般教員5名、現職派遣教員院生3名、ストレート・マスター5名、佐賀県教育センター1名、）

##### ・小学校15名（修了生4名、一般教員3名、現職派遣教員院生4名、ストレート・マスター4名）

#### ○ 教職経験年数

30年以上（2名）、20～29年（23名）、10～19年（9名）、1～9年（5名）、1年未満（1名）、未記入（1名）、未経験（ストレート・マスター13名）

### （3）セミナーのプログラム

本セミナーのプログラムについては、表1の通りである。

表1 「2019年度NITSカフェin佐賀」プログラム

(1) 日時	2019年 12月21日（土） 13時30分～17時
(2) 場所	佐賀大学教育学部 1号館多目的室
(3) 進行プログラム	
	司会：教育経営探究コース 中西美香 客員准教授
1. 開会挨拶（13:30～13:35）	授業実践探究コース 岡陽子 教授
2. 来賓紹介、本事業および日程説明、講師紹介（司会より）	
3. 講演（13:40～14:50）	
	テーマ「教員のライフステージと学び続ける教員像」
	講師：兵庫教育大学（教職大学院） 川上泰彦 准教授
4. ワークショップ（15:10～16:10）	
	ファシリテーター：教育経営探究コース 上野景三 教授
5. ワークショップの各グループ発表及び意見交換	
6. コメンテーターによる講評（16:40～16:55）	
	佐賀県教育委員会教育振興課長 宮崎耕一 様
	佐賀市教育委員会学校教育課長 松島正和 様
	西九州大学子ども学部長 高尾兼利 教授
7. 閉会	

### （4）セミナーの構成と内容

本セミナーは2部構成とした。第1部を講演会とし、第2部では講演で得られた知見やテーマに関して、参加者同士が語り合う参加型ワークショップとした。



## ①第1部（講演）

第1部の講演では、本セミナーのテーマに基づき、『教員のライフステージと学び続ける教職員像』と題して、兵庫教育大学准教授（当時、現教授）の川上泰彦先生にご講演いただいた。講演では、他県の先行事例や話題提供をしていただき、教員としてどのように学び続けることができるのかを考えることで、第2部のワークショップにつなげ、参加者同士で議論を深めてもらうようにした。川上先生からは、職場での学びと大学（院）での学びについて、位置づけや性質の違いから捉えることで理解するという内容や、教員の雇われ方・働き方の違いから生じる「葛藤」を解決するために「学び続ける」ことの必要性を提起された。さらに、「研修」という言葉には「研究」が含まれており、「研究」と「修養」の意味であることから、本来の「研修」の復権の必要性についても指摘された。

なお、第1部の講演内容（講演録）については、本紀要の別稿で掲載しているため、そちらをご覧ください。

## ②第2部（ワークショップ）

第2部のワークショップでは、上野<sup>\*2</sup>がファシリテーター役を務めた。ワークショップでは、学校種別に8班に分かれてアイスブレイクとグループワークを行った。ここでは、第1部の講演に関する質問や意見などを付箋に書き出し、各グループ内で共有し、「学び続けるために必要なことは何か」というテーマで、グループごとに活発な意見交換が行われた（写真1）。その後、各グループの発表を行ってもらった（写真2）。各グループの発表では、修了生や一般教員の代表者が多いなか、本大学院のストレート・マスターが代表として発表をする班もあり、活気あふれる中、和やかな雰囲気で行進していった。最後に、各班の発表後、3名のコメンテーターより、研修立案・人事・管理監督・養成機関のそれぞれの立場から講評をいただいた。



写真1 ワークショップの様子

ワークショップを進めるにあたり、工夫したことは主に以下の4点である。

1 つ目は、学校種や所属学校名・グループ番号を記載した名前札を準備して受付時に配布したことである。これはお互いの名前や所属、グループ番号をきっかけに共通点を見つけて話しやすい関係をつくるためである。初対面の教員同士が休憩時に話すときやアイスブレイクの時にも役に立ち、ワークショップでの意見交換や議論が深まることにつながるように工夫した。



写真2 発表の様子

2 つ目はグループワークの班編成である。班編成については、異なる学校種の教員が集まるようにする方法や、同じ学校種の教員が集まるようにする方法などが考えられる。異なる学校種の教員が集まる場合では、それぞれの学校種による学校文化や考え方の違いに気づくメリットはあるが、意見が分散してしまい、議論が深まらない可能性がある。そこで、今回は学校種の特性を考慮して、同じ学校種の教員が集まることで議論が深まるように編成した。また、教職経験年数が異なる教員が交流することで学びあう場となるよう、本大学院修了生や一般教員、現職派遣教員院生やストレート・マスター院生などをバランスよく配置した。

3 つ目は、ワークショップで「えんたくん」という丸型段ボールを使用したことである。この丸型段ボールは、テーブル代わりに膝にのせて、その上に応用紙を広げて活動することができる。これを使用することで、参加者同士の距離感が近まって交流しやすい雰囲気になり、活発な意見交換が行われるように工夫した。

4 つ目は、各グループに本大学院の修了生や現職派遣教員の院生をそれぞれ配置し、テーブルファシリテーター役や記録係を担ってもらったことである。本大学院の修了生や大学院生は、学修の中でもこのような活動を多く経験しているため、議論が円滑に進むのではないかと考え、事前に依頼した。

各グループでは、本大学院修了生や現職派遣教員院生がそれぞれの班のアイスブレイクやグループワークを先導し、和やかな雰囲気のなかで活発な意見交換や議論が交わされた。

### (5) ワークショップ（第2部）における各班の記録

「学び続けるために必要なことは何か」というグループワークを通して、各グループから出された意見は以下の通りである。なお、記述については、各班の記録係から提出されたものをそのまま記載しているため、各班で表記や表現方法が異なっている。

#### ① 1班 高等学校

- ・ 個人の学びで完結するのではなく、組織として学んでいけるような体制づくりや仲間づくりをしていくことが大事。研修や話し合いの場面を協働のきっかけにすること。
- ・ 同士で疑問や課題を共有できる場面、環境づくりをしていくこと。仲間づくりをすること。
- ・ 学校は、閉ざされた環境になりやすいので、外とのつながりをもつこと。勤務校以外の教員や教員以外の人とのつながりをもつこと。
- ・ 若手がベテランから学ぶだけではなく、ベテランが若手から学ぶような場面も必要である。
- ・ 体力とモチベーションが必要である。モチベーションを維持し高めるためには、仲間や協働が必要である。
- ・ ライフプランの見直しをすること。自分自身を振り返ること。定年定職から逆算をして、ライフプランを見直していかなければならない。
- ・ 自分の専門性を高めるための研修に積極的に参加する。
- ・ 自分の強みを知る。また、周りの先生の強みを知る。
- ・ 自分自身がくさらないこと、恥をかくこと。当事者意識をもつこと。

#### ② 2班 高等学校

- ・ 同僚のいいところを学ぶ。組織・チームを大事にする。
- ・ 結果よりも原因を追及する。未然に対応できる教員組織を作る。
- ・ 校内での情報をしっかり共有できる環境や機会を作る。校内での研修の機会を作る。
- ・ 情報を同僚間で常に共有する。また、年代関係なく、同僚から学ぶ姿勢を持ち続ける。
- ・ ICT スキルは若い教員の方が優れている部分もある。生徒指導のスキルでは得意不得意があるので、ベテランがカバーしていく。
- ・ 教員の世界に留まらず外に出て行く。様々な分野の人間との交流が必要。例えば、自分の経験でしか面接指導をしていなかったことが、専門学校で学ぶことで自分が変わるきっかけになった。
- ・ 子どもの意見は即対応が大事で、安心・安全な学習環境を継続させていく。

- ・ 学び続けるためには、授業では常に生徒の反応を大事にしたい。
- ・ いくつになっても、1時間の授業の振り返りを欠かさない。児童・生徒理解を第1に考える。
- ・ 研究の時間を確保できるように工夫していく。
- ・ 自分のこれまでの経験で得た常識を疑う。
- ・ 自分のキャリアプランをしっかり立てる。残りの教職時間を考えた設計を行う。
- ・ 雇用形態の見直し。能力評価を行う。いろいろな評価・見方があるので難しいが必要なのではないと思う。事情があり仕事を持ち帰ったり、学校でできる限りで終わらせたりして定時に帰る先生の管理職評価が低い（意識が高くても評価されない）。
- ・ 働き方改革＝会議の減少。拘束されているという印象が強い。

### ③ 3班 高等学校

- ・ 「不易と流行」を意識すること。時が移り変わっても、変わらず教えなければならないことは何か（道徳、基礎知識など）を念頭に置き、ブレない姿勢が持ちつつ、一方でアンテナを高くしながら、変動する社会で求められることは何かを感じようとする姿勢が大切である。
- ・ 他の職員と協働していくことが大切である。
- ・ 職員の研究の意欲がわくような環境づくり、学ぶための環境づくりが必要。
- ・ どれだけ職員を関わらせていくのか、一緒に経験を整理してあげることが大切。
- ・ 成果と課題を可視化できるシステムをつくる必要がある。
- ・ 管理職や同僚とのコミュニケーションを積極的に取っていく。自分から相談する。そこから学びが始まっていくと考えている。また、目標を持つことが大切だと思う。自分はこんな教員になりたいという思いを自分の中に持つことが大切。
- ・ 管理職に見極めてもらい、次のステップを示してもらうこともある。
- ・ 時間的な余裕と展望が必要である。生徒から頼まれると何でもしてあげて、何でも屋になっているのではないか？そのため自分自身に余裕がなく、自分の時間が無くなっている。学ぶ時間を作ることや先を見る展望が必要である。
- ・ 学び続けることについて、キャリアというのか、立場というのか、学校の中でのポジションというのか、自分がどの立場で満足するのにもよる。自分は学級、生徒指導をつき進めていこう。立場が意欲を作り出すと思う。
- ・ 学び続けるためには、校務分掌など仕事量が多い中でも、目標を決めて動くことが大事。
- ・ 学校にいただけではなく、このような研修に積極的に参加して、自分が一番楽しむことが大切である。また、保護者や学校関係者以外の誰とでもたくさん話すことが新たな視点を与えてくれる。そのことを生徒に話をするとう反応があって楽しい。
- ・ 世の中の動向に目を向けていくことが必要。学校の外にもっと目を向けていく。関心を持っていく。そして、社会の変化に対応できるような子どもたちを育てていく。
- ・ 自分よりすごい人に会うと刺激を受け、自己啓発につながる。
- ・ 学び続けるために「教育センターの研修にもっと参加してほしいのですがどうですか」（教育センター所属教員）」との質問に対し、「授業があるので出にくい。講座内容や講師は魅力的であるが、出張に出れば、授業振替が生じる。授業を振り替えた日のことを考えると研修に行くことを躊躇したり、控えたりすることもある。その環境を何とかしてほしい」「締め切りが早く、気づいたら募集が終わっていることもある。実際に行けるかどうかは直近の業務量にもよるので、募集を直

前でも受け付けてほしい」と言う意見が出た。

- ・ 自分でこんな事がしたいと捉えがちだが、周りと融合させながら進めていく
- ・ まずは自分の課題を持つ。それぞれの当たり前や価値観が違うから。課題をどう認識させるか、教員間において、感じる力の違いがあるように思う。
- ・ 学び続けるためには、仲間づくり、個への関わりが大切である。集団から外れてしまう子へのアプローチ、子ども理解、一人一人の理解を大切にしていきたい。
- ・ 授業力アップのために、授業参観に来てもらい意見をもらうこと。
- ・ 生徒とのちょっとした会話の中で、生徒の一面や本心に気づくことがある。そこから本質的なことを学ぶこともあるので、生徒と積極的にコミュニケーションをとることが大事である。
- ・ 児童・生徒を教える使命感、学力調査から見る危機感が自分自身を学ばせる。
- ・ 学び続けるためのモチベーションを維持するために、生徒の反応を敏感に感じ取る必要がある。

#### ④ 4班 小学校

- ・ 学び続けるためには、目標・課題を持つこと、人との関わりを持つことが大切である。
- ・ 学校の環境、働き方、校内研究や教科研究だけでなく、決められた時間でどう効果的に行っていくのか、指導案の形式を縮小していかねばならないのではないか、働き方改革を進めながらの授業力向上、感じる力、当たりの違いをキーワードにする、市町での格差をどうするか、ICT環境等はそろえてもらいたい。

#### ⑤ 5班 小学校

- ・ 新しい考え方を受け入れる、自分の考えに固執しない、ということに気を付ければ、新しいことを学べると思う。また、若手教員が増えているので、積極的なコミュニケーションの中で、自分も相談に応えられるようにしないといけないので、それについて学んでいるかなと思う。
- ・ 他者からの指摘は有難いこと。年が上がるごとに何も言われなくなるから、人に思われているだけで。若手教員とか中堅教員とか、同じように言っても、ポジティブに受け止める人と逆切れモードになる人もいる。受け入れることが必要だし、受け入れる余裕が欲しい。
- ・ 指摘をしてあげられている職場かどうか大事。言わない方が表面的にうまくいくけれど、学び続ける雰囲気職場が大事。
- ・ 自分が困ったとき。自分の弱さを認めたくないのと向き合う時。もっとこうしたいという欲求が生まれたとき。初任の時までは他の先生に教えてもらえるが、今は尊重してもらえる有難さはある。まだまだできていないところがたくさんあるので、指摘してもらう時。時間と心のゆとりがないと学べないかなと思う。
- ・ 一生懸命やっているのに、変な言い方されるとちょっとと思う。時と場合で言葉もいろいろと…。
- ・ 教えてもらえる人、仲間が必要だと思う。現場で言うと同僚、先輩の先生。そういう相手がいると、教え合い、助け合い、刺激をもらえる。そんな相手がいないと、個業になり独りぼちな感覚があり、精神的に疲れる。自分を支えてくれる存在がいるといいなと思う。
- ・ キーワードでいうと、人脈、目標、達成感、健康、時間的・精神的ゆとり、いろんな年代の人との刺激、どうにかしたいという解決に向ける意欲。
- ・ キーワードでいうと、心の余裕や時間と体力が必要。去年まで本当に大変ですさまじかったから。
- ・ 向上心、プロとしてプライド、知的好奇心、目の前にいる子どもや若手教員への教育の情熱と愛

情なども必要。

- ・ 時間が必要だと思う。現場にいと、全く時間がない。翌日の授業準備に追われる感じだった。ライフステージによっても時間が変わると思う。育休明けと中高生に子どもが成長した時では、生活スタイルが全く異なる。学ぶ機会はあるのに逃していることがたくさんあると思う。
- ・ 時間。仕事ではないところで、本を読むなどの時間を生み出す工夫が必要。土日のどちらかを自由にしたい。

## ⑥ 6班 小・中学校

- ・ 現状に甘んじない、もっと良くしようという気持ちを持つことが必要である。向上心をもつこと。
- ・ 休日の確保。時間、心の余裕をもつ（3名）。
- ・ 変化する勇氣。型にはまらない、生徒あつての授業を意識すること。
- ・ 科学的根拠（エビデンス）を基にした指導方法、指導技術を求めること。
- ・ 日々の授業を大事にすること。子どものことを好きでいること。
- ・ 実態把握をし、意識改革をする（何を学ぶか明確化する）。
- ・ 実践に役立つ研修内容や現場の課題に即した研究をすること、課題を見つける目をもつこと。
- ・ 学ぶ時間の確保すること（2名）
- ・ 人との関わりを増やす（4名）、人の意見に耳を傾けて、情報収集のアンテナを張り巡らすこと。
- ・ 6班のグループ討議のまとめとして、
  - 学び続けるための働き方改革 → 時間・心のゆとりをもって → 学ぶ環境を整備
  - 多様な人（異業種、異校種）との関わり→SNSでの発信などつながりをつくる
  - 課題（学校、生徒、教員自身も含む）発見からの解決
  - 専門的な授業、教科指導力の向上に向けて → 子どものために

## ⑦ 7班 中学校

- ・ 教科でも生徒指導でも問題意識をもって活動することが大切で、同僚と共有していくことが必要。
- ・ 研修の機会の確保。（じっくり学ぶ機会があれば専門性が高まるのでは）。学ぶ時間の確保が必要。
- ・ 同僚性を構築していく。学び合う組織づくりが大切。同僚の先生方の考えに耳を傾ける。
- ・ 同僚性が高まる学校になっていくといい。一人ではうまくいかない。仲間と同僚性を構築することで様々なことを学べる。
- ・ 何事も教師の自分中心ではなく、第三者的に考えることで動くことが大切だと感じる。
- ・ 前年度踏襲という考え方は、良くないと思う。大変でもお互いに意見を言い合って高め合える教員集団でありたい。
- ・ 認識能力を向上させるため（問題を捉えるため）に、多方面からの情報を収集すること。
- ・ 普段の実践や研修を疑ってみる。疑問点が本当の研修の出発点につながるのではないか。
- ・ 自分の中に蓄積してしまっている教員生活の「当たり前」を疑う。
- ・ 児童生徒が見せる当たりの姿を受け止める。
- ・ 大学院にきたことで、現場に戻ってから若い教師に声を変えられる自分に出会った。
- ・ 教職大学院修了後は、現場でも余裕ができて、問題があっても子どもや保護者目線で考えることができるようになった。
- ・ PDCAではなく、PDCS（study）が大事だ。現場では、PDDDとなってしまうことがよくある。



- ・ 学校評価も A でなくてもよいのでは。C でも改善がきちんと出て対応できればよい。学校評価さえしっかりチェックせず、P や D に行ってしまう現状がある。
- ・ 働き方改革でも、子ども主体の行事の精選を行うべき。教師の仕事の精選になりがちなのでは？
- ・ 個別の学びを実現するためにも、教師の本業とそうでないものを明確に区別する。やらなくてもよいことをリストアップする。

## ⑧ 8 班 中学校

- ・ 協働するための場・環境が必要である。具体的には、教師同士の個性を掛け算できる意識（コーディネート力）、若手とベテランが意見を共有できる雰囲気、生徒や保護者とうまくいかない事を学ぶチャンスと捉えられる雰囲気、生徒や同僚と接する機会が増えるような人間関係の構築が必要。
- ・ また、そのためのエネルギーになるものとしては、心身の健康、心の余裕、自分への自己有用感、自分の強みと弱み明確化（自己認知力）、時間の確保（タイムマネジメント力）が大切である。
- ・ 小さくならないためには、教育界に限定されない幅広い視野と人間関係、社会や世界の動向に関心を持つ、人や社会への関心とアンテナの高さ、システム化していることや慣習化していることへの疑問をもつ。
- ・ 教育のプロとしてのプライドを持つことが大切。根っこであり核となるもの、常にどのような方法が生徒の成長に繋がるかを考えた言動をとる。
- ・ 8 班のまとめとして、学び続ける姿勢の必要性、同僚性の構築、課題解決に向けてのチームづくり、研修や専門性を追究できる時間の確保、本業とそうでないものの区別をつけることが大切であるという意見が出た。今回のように中学校で集まって話し合える時間と場があったことは貴重であり、有意義な機会となった。

## 4. アンケート結果

### （1）「2019 年度 NITS カフェ in 佐賀」事後アンケート

アンケートについては、独立行政法人教職員支援機構 NITS から依頼されたものをそのまま使用したため、無記名式である。そのため、個人が特定されることがなく、本大学院修了生と非修了生の区別がつかないため、結果の考察には限界がある。また、アンケートへの協力を依頼するにあたり、アンケートの回答用紙については独立行政法人教職員支援機構に送付するという、アンケート結果については本大学院でも今後の教員研修の参考として活用させていただきたいということを伝え、了承を取ったうえで、提出を依頼した。

なお、参加者 54 名のうち、アンケートの提出者は 42 名で、回収率は 77.8%である。回答結果については、表 2 に示す通りである。所属については、本大学院生のうち、現職派遣教員はそれぞれが所属する学校種を選択し、ストレート・マスターが「5. 教職大学院」を選択して回答している。また、アンケート提出者のみの集計のため、3（1）で先述した参加者の属性人数とは異なっている。また、④の設問については、回答を記入した者が複数回答をしている。

表2 「2019年度NITSカフェ in 佐賀」事後アンケート結果 (N=42)

- ① 参加者年齢 (人数)
1. 20代 (5) 2. 30代 (5) 3. 40代 (25) 4. 50代 (5) 5. 60代 (0) 無回答 (2)
- ② 所属 (人数)
1. 小学校 (8) 2. 中学校 (8) 3. 高校 (13) 4. 特支 (0) 5. 教職大学院 (8)
6. 教育委員会や教育センターなどの教育行政機関 (3) 7. その他 (0) 無回答 (2)
- ③ 本日の内容について
1. とてもよかった (31) 2. よかった (11) 3. あまりよくなかった (0)
4. よくなかった (0)
- ④ 活用しているポータルサイト、登録しているメールマガジン、購読している情報誌
- 教職研修 (4), 総合教育技術 (1), 教職課程 (1), 教育実践ライブラリ (1), 数学教育 (1), ベネッセ VIEW (2), リクルートキャリアガイダンス (2), 日本教育新聞 (2), 先生 portal (1), リセマレ (1), 教育センターのミネルバ (1), ベネッセ教育情報サイト (1), 告ちーず (1), Find!アクティブラーナー (1), NITS からのメール (1), 予備校やベネッセからのメール (1), 教員養成セミナー (1) (複数回答あり)

## (2) 自由記述の結果

ここでは、本セミナーに関する感想や意見について、アンケートに書かれた自由記述をすべて記載している。なお、無記名のため、学校種や本大学院修了生かどうかの区別はつかない。記述のうち、波線は「学び続けること」に関するもの、一重線は「校種・年齢・それぞれの立場等の違い」に関するもの、二重線は「教職大学院」に関するものを示している。

これらの感想や意見の自由記述から、主に3点に整理して読み取ることができた。1点目は、波線で示すように、教員としての資質向上のために人事異動や研修の機会（派遣研修も含む）の仕組みがあるということを理解することができたということ、学び続けるために必要なことについて自分自身を振り返り省察する機会となったということである。2点目は、一重線で示すように、異なる学校や学校種、異なる年代や教科、異なる職位（管理職からストレートマスターまで）の教員との意見交換は有意義であり、自分を高める機会や向上心につながったということである。3点目は、二重線で示すように、教職大学院に関する記述で、教職大学院で学ぶ意義や教職大学院生の意識や素養の高さなどについて述べられたものであった。

- ・ 講演はとてもわかりやすかったです。自ら学ぼうとする本人の意欲だけに任せるのではなく、人事異動や外部の研修の機会の提供にも、教員の資質向上が仕組まれていることがわかりました。グループワークでは、「えんたくん」を使用することで、机という隔たりがなく、初対面の先生方との距離感も縮めることができ、グループでの意見交換も活発になりました。
- ・ 川上先生のお話を通して、「もやもや」を大切にしながら学び続けていこうと思った。研修を受けたときはやる気も向上しているのですが、日々の校務の忙しさに研究する心を失いそうになる自分がいます。これからも積極的に研修会に参加していきたいと思います。
- ・ 「学び続ける」目的が明確になった。特に、「当たり前を疑うこと」「自己理解」「コミュニケーション力」「働き方改革」などとも関連し、今後の教育活動に生かしていけそうである。

- ・ 自分に足りていないもの、考え切れていなかったこと等を改めて考えさせていただきました。
- ・ 自分のキャリアのこと、学校での働き方のこと、若手教員育成のことについて考えてみる、よい時間になりました。
- ・ 様々な学校におられるチェンジメーカーと、心の中にあるものを出し合って話ができて、とてもやる気に満ちた気がします。
- ・ 他校・他校種の先生方と意見交流ができ、とても有意義な時間になった。また、意識の高い先生方が多く、とても刺激になった。「学び続けることは大事」というが、なぜ大事なのか、学び続けるための環境づくり等も考えることができ、学ぶ意欲が高まった。
- ・ 様々な立場の方からのお話が聞けたこと、また学校現場で抱える課題を共有できたのがよかった。
- ・ 久しぶりに脳をいっぱい使いました。
- ・ 他の教員と教育学的な学びができ、とても勉強になりました。たくさんの先生方とつながりあっていくことで、佐賀県の教育に貢献できたと思います。
- ・ 異校種、いろいろな立場の先生方と対話し、交流でき、有意義な時間でした。
- ・ 年代・教科が違う先生方とお話をしたり、意見交換したりすることで勉強になることが多かった。また、年上の先生方が学校のために色々な場で頑張られていることもわかり、感謝しなければいけないと感じた。普段の研修と違い、とてもアットホームな雰囲気、緊張しすぎずに議論にも参加できて、とてもよかった。
- ・ いろいろな校種の先生方と話すことができてよかった。「えんたくん」を学校でも使ってみたいと思いました。
- ・ 違う校種、教科の先生と話ができて、自分自身の現状や考え方を見直す良い機会となった。
- ・ 先生方が考えていることの同じ点や相違点があって安心感がありました。言葉にして同調してもらえたり、意見をもらえたりしてよかったです。なかなか意見を出しにくい若手の先生が職場でも意見できるように少しずつでもチェンジさせたいと思います。
- ・ 意識の高い先生方の中に混じり意見交換を行ったことで、自分をより高めたいと思った。
- ・ 課題の共有、現場の声、他の学校、他の先生方の意見が聞けて、勉強になった。
- ・ 普段話すことのできない先生方との意見交換は楽しかった。
- ・ 知り合いの先生方、同期の先生方とお会いすることもでき、楽しくまた有意義な時間を過ごすことができた。正直、ワークショップは苦手意識もありましたが、グループの先生方にも恵まれ、気が付くと話に盛り上がっていました。様々な思いを知る学びとなりました。
- ・ 佐賀県では初めての開催ということでしたが内容的にも充実していたと思います。「えんたくん」を学校の授業でも使ってみたいと思いました（討論の場で）。教職大学院の修了生や現職院生以外の、大学院に行ったことがない先生方の声がより多く聞けて、参考になると感じました。
- ・ 教職大学院で学ぶことの意義や、学び続ける意義がよくわかりました。
- ・ 教職大学院で学ばせていただいた意義を思い返すものであった。現場にもどって葛藤も多くありますが、「見えるようになったから」こそそのものだと思えなおすこともできた。
- ・ 教員の雇用形態・特徴から研修を捉えたとき、私の大学院研修は必要な時に最適に職務命令を出して頂いたのだと改めて感謝しました。
- ・ ストレート・マスターが入っているグループは、新鮮な意見が出ていて、より深みが出た議論になっていたような気がした。
- ・ 教職大学院で学んでいる現職の先生方の意識の高さを改めて感じた。

## 5. 考察

### (1) ワークショップにおける各班の記録から

「教員として学び続けるためには必要なことは何か」というテーマで、グループワークを行ってもらったが、それぞれの班で出た意見として、次のようなことが挙げられる。

1つ目は、「一教員として学び続ける」という視点である。教員個々人が資質能力の向上や授業力・指導力における力量形成のために必要なことは何かという視点である。児童・生徒の実態把握からの授業改善、自己研鑽や研修会への参加、多様な人との関わりや交流、自己の強みや弱みの把握、課題意識や向学心、自己のライフスタイルに応じたタイムマネジメントなどに関する意見が出された。

2つ目は、「学校組織として学び続ける」という視点である。学校を組織として捉え、教職員が集団として協働して学びあうことで組織力の向上につなげるためにはどのようなことが必要かという視点である。教員同士で学びあえる環境づくりや研修の時間の確保、若手教員の育成や同僚間連携の構築、働き方改革や教員が行う業務の精選などの意見が出されていた。

3つ目には、「学び続けるための課題」について学校種の特徴がみられた点である。学校種による特徴として、小学校では教員の大量退職に伴い、若手教員が増加する現状にある。また、小学校では2020年度から新学習指導要領が全面実施され、外国語の充実やプログラミング教育など、新たな教育課題への対応で多忙感を感じている教員が多い。このような状況のなか、学び続けるために学校現場でできる支援として、どのように場を確保していけばよいのか苦慮している様子がうかがえた。ベテラン教員と若手教員では様々な場面において世代間の意識の差があり苦労している様子や、多様な子どもへの対応等で時間が確保できない現状にあるなどの課題が語られていた。また、学び続けるために必要なことについての意見は、授業づくりや子どもへの関わりについての視点が多かった。中学校の班からは、学び続けるために必要なこととして、同僚性の構築について語られていた。小学校の班で語られていた「若手教員」という表現ではなく、「同僚」という表現であったことから、年代を意識したものではないと推察する。また、本大学院修了生自身の記述も見られた。本大学院修了後に、現場に戻った後に起きた自分自身の新たな変化や、新しく見えてきた視点や課題について述べられていた。高校の班からは、学び続けるために必要なこととして、社会に目を向ける必要性や、学校外部の多様な人材との関わりをもつことなどの記述が多かった。これは高等学校における教育活動では、民間企業や上級学校と関わる機会が多いためであると考察する。

### (2) 「2019年度 NITS カフェ in 佐賀」事後アンケートから

NITS カフェ事後アンケートでは、回答者全員が「とてもよかった」または「よかった」と評価しており、好評であったことがわかった。第1部の講演を通して、学び続けることについて、自己研鑽など本人の意欲任せだけではなく、大学院派遣研修や異動などによる外からの働きかけ、校内人事による職場での職能成長など、様々な機会を通して長期的に力量形成していく仕組みがあることをあらためて知る機会となったようである。また、何のために学び続けるのかということが明確になったという意見もあった。

第2部のワークショップでは、教職経験年数が異なる教員が一緒になって議論を深めるという機会はとても有意義であったことがわかった。このグループワークでは「えんたくん」を使用することで、普段の研修とは違って参加者同士の距離感が縮まり、アットホームな雰囲気の中で議論に参加することができたようであった。参加者の学校種を見ると、小・中・高校の学校数とは反比例して、高校の教員が多く参加してくれた。これは、筆者\*<sup>1</sup>が高校に所属しており、同僚に積極的に声をかけたことにも

よるものであった。特に、高校教員にとっては、小・中学校の教員と一緒に研修を受ける機会はほとんどなく、また校内研究などの学校文化も持ち合わせていないことから、異校種の教員や、ストレート・マスターから管理職教員までの幅広い年齢層の教員と一緒に語り合うという研修の場はとても新鮮で、有意義な場となったようであった。また、各班には、本大学院修了生を配置したため、グループワークの内容もより深みが増した議論になったと推察される。本大学院修了生にとっても、学び続ける教員として、修了生ならではの視点から振り返る機会となり、その成果や新しく見えてきた課題に気づく機会となった。

本セミナーを通して、各校種の学校が抱える課題や問題意識について知ることができた。これを当該学校だけの問題として捉えるのではなく、集団的な取組や研修の場を提供して、共に語り合うことで支援していくことも必要ではないかと感じた。本年度はこのようなセミナーを実施することができなかったが、何らかの形で継続していくことが今後の課題である。

### (3) 本セミナーから得られた知見

本セミナーは、教員のライフステージを踏まえ、キャリアパスやキャリアステージに応じた資質能力の向上をテーマに、教員として学び続けるに必要なことは何か、どのような場を生かしてどのような経験を積んでいけばよいのかといったことを、参加者同士が語り合いながら議論を深めていく機会となった。ワークショップでは、テーブルファシリテーターを本大学院修了生（または現職派遣教員院生）が担うように計画したが、これには大きな意味があったと考える。本大学院の学修では、グループディスカッションをする機会も多く、グループでのファシリテーター役を担うことも数多く経験している。これらの経験がある修了生や現職派遣院生のファシリテート力によって、各グループの議論が活発になり、より深いものになっていったことが、感想の自由記述からも考察することができた。今後も様々な場面において、例えばストレート・マスターは初任者研修等、現職派遣教員は各種研修会等において、学び続けることを提起して推進役を担うことができれば、周囲を巻き込む原動力となり、学校が組織として学び続けることに貢献できるのではないだろうか。

また、今回の参加者の年齢構成や教員経験年数を見ると、本大学院修了生や大学院生を除く一般教員参加者は、中堅層教員やベテラン教員が多くを占めていた。これらの教員は、経験年数別研修としての中堅教諭等資質向上研修（平成28年度までは「10年経験者研修」、以下「中堅研」）を受講してから数年から十年以上経過している教員である。特に高等学校では、中堅研以降は、職務別研修（新任の主任等、指定されたものが受講する研修）と希望等研修が主となっており、これらの研修を受講しない場合は、学び続ける教員としての資質能力の向上について、学校内で育成を図る必要がある。今回セミナーに参加した教員は向学心を持っており、学校の枠を超えた研修に刺激を受け、気持ちを新たにできる機会になった様子が感想からもうかがえた。

このほか、学び続けるための仕組みや機会の提供については、学校種の特性或違いを念頭に置く必要があることがわかった。例えば、授業を取り上げてみても、学級担任制である小学校と、教科担任制である中学校・高等学校では学ぶための仕組みや機会は異なっている。さらに、高等学校では、小・中学校のような校内研究の文化を持たないということも視野に入れる必要があると考える。

今回のワークショップでは、学校種を超えたグループワークではなかったが、テーマによっては学校種を超えた研修を企画することも可能であろう。少子化が進む中で、小中一貫校や義務教育学校、中高一貫校、高校再編など、新しい形態の学校が生まれてきている。今後さらに学校再編や統廃合が進んでいくことを考えると、学校種をこえた連携・協働がますます重要になってくる。1つの学校に



なったときに、学校教育目標を統一し、学校行事を合同で行ったり、校内組織体制を1つに統合したりしても、学校種の違いによる学校文化の壁や、学校種の違いによるコミュニケーションの溝が大きな障害となる事例も見られる。本大学院では、学校種の異なる現職派遣教員やストレート・マスターがともに学びあうというのも、特徴の1つである。学校種による仕組みや考え方の違いを理解することも学びの成果として挙げられている。

他方では、学び続けることの必要性については誰もが感じていることであるが、それをどのように実現して実践していけばよいのか、多忙化する一方で働き方改革が進み、学校現場ではなかなか時間が取れずにいるのが現状である。本大学院が主体となって教員セミナーを実施することは、修了生にとっても大学院で学んだことを思い起こす機会となることがわかった。

## 6. 今後の展望

佐賀大学教職大学院の果たすべき使命は、本大学院の設置の趣旨にも述べられているとおり、佐賀県における教員養成に特化した高度専門職業人育成機関として、佐賀県教育委員会と連携・協力しながら、①佐賀県における「学び続ける教員」の養成・育成を目指すこと、②佐賀県における教職員の生涯学習研修システム構築に貢献することの2つに集約される。この2つの使命を果たすため、2016年5月に佐賀大学教職大学院は佐賀県教育委員会と連携・協力協定を締結している。また、毎年約10名の現職派遣教員が入学しており、ストレート・マスターとあわせると毎年約20名の修了生を学校現場に送り出している。現在修士1年に在籍している第5期生が巣立つ2022年3月には、約100名の修了生を送り出すことになる。佐賀県の学校数全体から見ると、3～4校に1校の割合で修了生が勤務しているようなイメージである。学び続けるための仕組みや機会の提供の一つとして教職大学院派遣研修があるが、現職派遣教員にとっては、学校現場を離れ、これまでの自身の教員生活を振り返り、省察する時間が研修の中に組み込まれている教職大学院で学修する時間は、派遣後の教員としての歩みに大きく影響を与えるものになっている。また、本大学院を修了したストレート・マスターが佐賀県の教員として採用され、徐々に増えていくことも期待されるであろう。このような状況を鑑みると、教員の養成・採用・研修を通じた不断の資質能力の向上がより一層求められており、スクールリーダーを養成する役割を担う教職大学院として、従来の機能に加えて、県全体を見据えた研修の機会（あるいはモデル）を提示してことも必要ではないかと感じた。

本大学院の修了生については、学修した成果を個人の力量形成だけに蓄積してキャリアアップを図るのではなく、学校現場でどれだけ生かされているか、学校現場に集団的に還元できているかという視点で、修了生全体に対して継続的なアンケートを行いながら、長期的な視野で検証し、支援していくことが必要である。

本セミナーの考察から見てきた新たな学びや課題をもとに、本大学院修了後も学び続ける姿勢を持つことができているか、修了生ならではの課題や修了後に新しく見えてきた課題は何か、また、修了後に新たに求められている力とはどのようなものなのか、修了生が集団的な教員の資質向上に資することができるか等を把握し、今後の修了生支援の在り方を検討する視座としたい。

## 【謝辞】

本セミナーを企画し、開催するにあたり、佐賀県教育委員会との連携協働事業としてご協力いただいたことに心より感謝申し上げます。さらには公務ご多用の中、休日にもかかわらず、コメンテーターとしてご出席を賜り、講評をいただきました佐賀県教育委員会教育振興課長の宮崎耕一様（現、嬉

野市立轟小学校長), 佐賀市教育委員会学校教育課長の松島正和様, 西九州大学子ども学部長の高尾兼利教授には, 心より御礼申し上げます。また, セミナーを開催するにあたり, 運営等でご協力いただきました本大学院の教職員並びに大学院生の皆様にも心より感謝申し上げます。

(2021年1月29日 受理)