
第2章

10年経験者研修モデルカリキュラムの構想

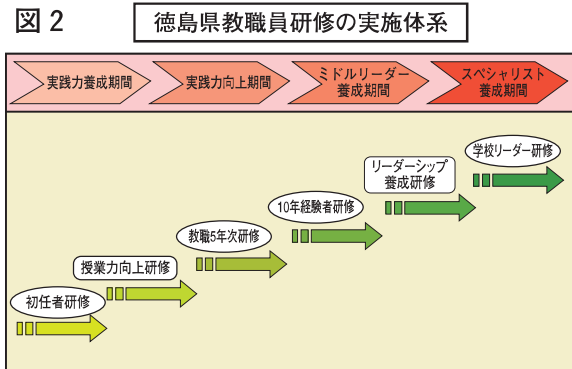
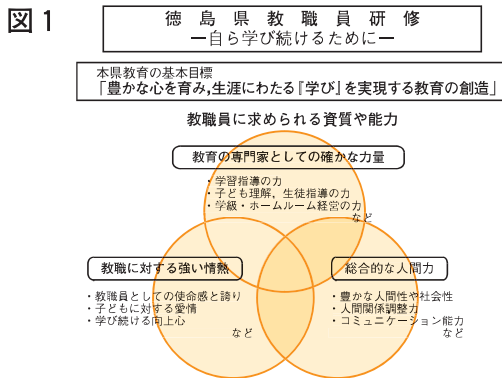
第2章 10年経験者研修モデルカリキュラムの構想

1 徳島県における教員研修の体系

徳島県の教員研修は、徳島県の教育の基本目標である「豊かな心を育み、生涯にわたる『学び』を実現する教育の創造」をもとに、教職員に求められる資質や力量を「教育の専門家としての確かな力量」「教職に対する強い情熱」「総合的な人間力」とした（図1参照）。

平成18年度、徳島県立総合教育センターは、その資質・力量を育成することを目的に教員研修の実施体系を設定した（図2）。

これまで実施してきた教員研修を、教員のライフステージに合わせ、「実践力養成期間」「実践力向上期間」「ミドルリーダー養成期間」「スペシャリスト養成期間」の4期間を設定した。「基本研修」として、初任者研修、授業力向上研修（教員3年目研修）、教職5年次研修、10年経験者研修を設定し、「職務研修」として、中堅教員研修（リーダーシップ養成研修）、管理職研修（学校リーダー研修）を設定した。



2 教員研修とその評価に関する基本理念

教員研修は、研修後の受講者による教育実践がその教育実践の受益者である児童・生徒、その保護者にとって、満足されるものとならなくてはならない。それは、同時に、受講者にとって、研修が自らの教育実践にとって有効であったと認知されるものにならなければならないということである。従って、教員研修の評価は、研修を終えた受講者がその後の教育実践を進めていく上で、また、教育実践の受益者である児童・生徒にとって有効に機能するものへと研修内容を改善していくためのものである。

3 「10年経験者研修カリキュラム」の概要

(1) 本研修プログラムの構成

〈第1段階〉教育実践省察観点の習得

10年経験者研修の最初に、受講者に評価スタンダードを示す。これをもとに受講者は自らの教育実践を自己評価する観点を学ぶ。受講者は、この自己評価の観点に基づいて、7月までの間、自校の教育実践を進めつつ、自らの教育実践を自己評価し、自らの課題を明確にする。

〈第2段階〉自己課題の明確化と課題追究計画立案

7～8月：研修における自己課題を明確にし、課題解決のための基礎力をつける段階である。

それまでの教育実践の省察により自己課題の明確化を図り、講座受講の態勢を整え、自己課題を解決するために講座を受講することになる。

〈第3段階〉勤務校問題解決

9月～12月：自己課題を勤務校において解決する段階である。この自己課題解決には、大学教員が、3～4回程度、受講者の勤務校に出向いて指導・助言する。さらに、訪問以外に、受講生の実践上の問題について電子メール等によりサポートを行う。

〈第4段階〉自己課題解決の省察と学校活性化プラン作成

12月～3月：研修のまとめの段階である。自己課題解決を省察し、受講者同士でその省察を交流する。これまでの学びをもとに、受講者の勤務する学校の活性化のためのプランとして、10年経験者研修のまとめを行う。

(2) 各講座の内容の設定と評価修正

① 評価スタンダードから研修プログラムの内容の査定

各期に開講される研修プログラムは、評価スタンダードをもとに設定される。ただし、評価スタンダードに示された「力」は研修を通して培われるものだけではない。OJT(オンジョブトレーニング)として日々の教育実践で獲得していくものもある。そこで、評価スタンダードをもとにして研修として培うことのできる内容を査定する。

評価スタンダードをもとに、「授業力」「生徒指導力」「協働力」のそれぞれの力の中の項目からいくつかを選択し、研修内容を設定する。例えば、授業力の中から特定の能力項目に合わせて「研修講座I」とする。評価スタンダードは、観点に即して細項目が掲げられているが、実際の教育実践においては、それらが複合した力が必要とされるためである。例えば、「授業力」の中の「授業構想力」の場合、「学習者の実態把握」「目標の分類と設定」といった項目の力をつける研修内容が選択され設定されることになる。

② 各講座における作業課題の設定

研修で学んだことが実際の授業で生きて働く力となるためには、講義形式による知識の獲得だけでなく、学んだ知識を実際に使用してみるという作業が必要である。この作業を通して、受講者は、学んだ知識を自らの教育実践とつなげながら、自らの実践知として再構成することになる。また、作業を通して、受講者自身が自らの学びを自己評価することができる。そこで、各研修プログラムに合わせて作業課題を設定した。

③ 作業課題ごとの評価基準の設定

各研修プログラムごとの作業課題に対する評価基準をS～Bの3段階で設定した。Bは、「この研修でここまでは到達してほしい」というレベルである。この評価基準をもとに受講者の自己評価と、研修担当講師の評価が行われる。ただし、研修担当者講師の評価は、受講者の力量の評価ではない。この研修プログラムで、受講者に目指した力量が形成されたかを捉えるものである。

④ 講座内容の評価・修正

受講者の所属校の校長による研修の事後評価と作業課題の評価基準に照らした受講者と研修担当講師による評価によって、次年度の研修プログラムの内容・方法、作業課題の振り返りがなされ修正を行った。

(梅澤 実)