

は じ め に

鳴門教育大学 学長 高 橋 啓

鳴門教育大学は、独立行政法人教員研修センターの平成19年度「10年経験者研修モデルカリキュラム開発プログラム」(2年間)を受託し、「勤務校実践と連関した自己課題探究型カリキュラム開発—研修終了後支援システムを盛り込んだプログラム—」を主題とする、研究開発に取り組んできた。本書は、その成果に関する報告書である。

教育委員会等が実施する従来の教員研修は、研修カリキュラムや研修プログラムの企画立案から実施、評価に至るまで、長年の経験知に依存する傾向が強く、改善されることもなく、半ば永続的に継承されることが多く、そのため、研修プログラムの内容に基づいた適正な評価によって、研修カリキュラムや研修プログラムを改善していく方法を見いだしてこなかった。また、受講者一人ひとりが自己省察を行って、自己課題を明確に意識しながら研修を進めていく方法も見いだしてはこなかった。そのために、受講者が勤務校を離れて参加する休業期間中研修と勤務校で展開する課業期間中研修とを連関させる可能性を見いだすこともできなかった。

このような状況を踏まえ、本研究は、徳島県教育委員会、徳島県立総合教育センターと連携し、教員のライフステージを「初心者」「教職5年次」「10年経験者」「スクールリーダー」という四つの段階でとらえ、それぞれの段階で期待される評価スタンダードの開発を試みた。具体的には、教師の能力を「授業力」「生徒指導力」「協働力」という3つの観点から把握し、それぞれの力量をはかる観点として、「授業力」は「授業構想力」「授業展開力」「授業評価力」という3つの観点到に区分し、「生徒指導力」は「日々の生徒指導」「意図的、計画的な生徒指導」「必要に応じて展開される生徒指導」「子どもたちへの評価と査定」という4つの観点到に区分し、また、「協働力」は「校内における協働」「保護者・地域との協働」という2つの観点到に区分した。さらに、このような能力を細分化し、個々の能力項目の達成水準を評価スタンダードとして明らかにするように努めた。次に、ここで明らかにされた評価スタンダードに基づいて、10年経験者研修の研修プログラムを検討し、具体的な作業課題に基づいた評価基準を設定し、受講者に自己省察を促した。そして、受講者自身が自己課題を明確に意識して、一連の研修を深めていくと同時に、研修プログラム自体を評価し、改善していくP D C Aサイクルを可能にさせた。また、このスタンダードに基づいて、課業期間中研修におけるサポートの可能性も模索した。

以上のように、本研究では、評価スタンダードの開発と、これに基づいた研修プログラムを作業課題と評価基準によって具体化し、P D C Aサイクルの中で授業者には反省的な思考による自己省察を促し、教育委員会には研修プログラムの評価と改善を促すカリキュラムモデルを構築することができた。また、勤務校で展開される課業期間中研修へのサポートの可能性を明らかにすることもできたのではないかと判断している。本報告が、わが国の10年経験者研修の改善・充実に寄与することを願っている。大方の厳しいご批判、ご叱正をお願いしたい。