

Ⅷ 神奈川大学における教員免許更新講習の取り組み

—「教員が学びあうコミュニティ」の展望—

入江直子

はじめに

教育職員免許法の改正により、10年ごとに「講習」を受けることで免許を更新する「教員免許更新制」が2009年4月から導入され、そのための「教員免許更新講習」がスタートした。「免許更新制は世界的に見てもきわめて稀」⁽¹⁾であると言われるが、この講習は、有料で、大学が実施主体として想定されたため、受講義務のある研修が有料という経験がない教員にとっても、また現職教員の研修を組織として実施した経験がほとんどない大学にとっても、混乱を生じさせるものであった。

混乱の結果の一つが、受講者数の「読み違い」であろう。県教育委員会からの開設要請を受けとめて開設したところ、定員に達した「必修12時間」の100名を含めて、定員520名に対して申込者は45%の230名であった。これは、全国的な傾向と一致するものであり、多くの大学がかなりの赤字を出したと推測される。

このような1年目の結果が明らかになりつつあった10月、政権交代によって教員養成制度の抜本的改革が検討されることになり、「教員免許状更新講習は2010年度で廃止」と報道された⁽²⁾。このような状況のもとで、神奈川大学は「2010年度については実施しない」という方針を決めた。

こうして、「教員免許更新講習」は「まぼろしの講習」という結末になりそうであるが、神奈川大学教職課程の一員である私にとっては、

専門職である教員の研修（力量形成）のあり方を実践的に考えることのできた意義深い経験となった。それは、2007・2008年度と「教員のキャリア形成に果たす神奈川大学の役割」という共同研究において、アンケートやインタビューを通して卒業生教員の協力のもと探究してきた「教員の成長にとっての同僚性形成の意義」という方向性を実践的に確認することができたと思えるからである。この「同僚性形成」ということを、私は「学びあうコミュニティ」という概念でとらえている。

そこで、本稿では、2009年度神奈川大学「教員免許更新講習」（とくに「必修12時間」）をふり返って、「専門職である教員が学びあうコミュニティ」という視点から教員の研修のあり方を考えてみたい。

I. 教員免許更新講習の概要

1. 「教員免許更新制」導入の経緯

中央教育審議会は、2006年7月「今後の教員養成・免許制度の在り方について（答申）」で、具体的方策として、①教職課程の質的向上のための「教職実践演習」の新設・必修化、②「教職大学院」制度の創設、③教員免許更新制の導入、を提言した。これらの方策については、2008年度の「教職大学院」のスタート、2008年度「試行」・2009年度「本実施」の免許更新制の導入、2010年度入学者からの「教職実践演習」の新設、と制度化が進められている。

免許更新制の導入に関しては、基本的な考え

方として、「教員免許状に一定の有効期限を付し、その時々で求められる教員として必要な資質能力が確実に保持されるよう、必要な刷新(リニューアル)を行うことが必要」であること、「いわゆる不適格教員の排除を直接の目的とするのではなく、教員が、社会構造の急激な変化等に対応して、更新後の10年間で保障された状態で、自信と誇りを持って教壇に立ち、社会の尊敬と信頼を得ていくという前向きな制度」であること、が述べられている。そして、「専門性の向上や適格性の確保に関わる他の教員政策と一体的に推進することは、教員全体の資質能力の向上に寄与するとともに、教員に対する信頼を確立する上で、大きな意義を有する」と、「教員に対する信頼の確立」が前面に出されている。

こうした動きの中で、安倍内閣の「教育再生会議」は、2007年1月「第一次報告」(社会総がかりで教育再生を～公教育再生への第一歩～)で、「不適格教員に免許を持たせない仕組み」とも連動する「真に意味のある教員免許更新制の導入」を提言した。これに直ちに対応した中央教育審議会は、2007年3月の「教育基本法の改正を受けて緊急に必要とされる教育制度の改正について(答申)」で、すでに提言された制度設計を基に、「教員免許更新制の導入(教育職員免許法の改正)」を提言した。この「答申」では、再生会議「報告」の提言とはニュアンスを異にし、更新制と「指導が不適切な教員の人事の厳格化(教育公務員特例法の改正)」が切り分けられている。

この最終的な「答申」の提言に沿った2007年6月の教育職員免許法の改正で、2009年度から更新制が導入されることになったのである。

2. 「教員免許更新制」の概要

制度の概要は以下のように定められた。教員免許状に10年間の有効期限が定められ、その満了の際、免許状を有する者の申請により免許管理者が有効期限を更新することができる

る制度である。免許状更新を申請できる者は、更新講習の修了者と講習を受ける必要のない者として文部科学省令で定めるところにより免許管理者が認めた者である。

更新制の施行は2009年4月1日であるが、制度の導入以前に取得された免許状の所持者についても、10年ごとに講習の受講を義務付けるため、個々人ごとに修了確認期限が設定された。修了確認期限の設定の方法については、受講者数の平準化をはかるために、毎年度の末日に35歳、45歳、55歳になる者につき、その日を修了確認期限とするとされている。この方法により、2019年までに、すでに教職についているすべての者が最初の修了確認期限を割り振られることになったのである。

この修了確認期限のために受講が必要となるのが「更新講習」であるが、以下のような概要である。受講者は30時間の講習を受けなければならないが、30時間の内容は、「教育の最新事情に関する事項」が「必修」で12時間と、「教科指導、生徒指導その他教育内容の充実に関する事項」が「選択」で18時間となっている。

費用は受講者負担が原則であり、具体的な定めはないが、30時間で30,000円が相場であると考えられている。そして実施主体は、教員養成に関わっている、教育学部または教職課程を持つ大学が中心に想定されている。このように、講習が有料であることと大学が講習を実施することが、受講する教員にとっても実施する大学にとってもほとんど経験がないことであるため、かなりの戸惑いや抵抗感を生じさせるものであった。

そこで、2009年度からの更新講習の円滑な実施に向けて、文部科学省は2008年度に「試行」することにし、委託事業を実施した。すなわち、文部科学省に届けて認められた「講習」を「予備講習」として実施を委託(受講者は無料)し、修了確認申請の対象とした。

しかし、「戸惑いや抵抗感」が払拭されるこ

ともないまま、「日本の教員免許制度にとって最大の改変」⁽³⁾といわれる「教員免許更新制」は導入され、神奈川大学も「実施主体として想定されている」ことから、「予備講習」並びに「本実施」に取り組むことになった。

に、「教育内容の充実」(18時間)に関する「予備講習」を2講座(「新学習指導要領をふまえたコミュニケーション能力育成のための英語科授業設計と指導」と「ICTを活用した授業設計と指導」)実施した。

実施後、学内の関係者へ以下のとおり報告されている。

3. 神奈川大学における更新講習の実施

(1) 「予備講習」の実施

神奈川大学では、「試行」として2008年8月

2008.9.1

関係各位

教員養成カリキュラム
検討専門委員会
委員長 入江直子

教員免許更新講習予備講習の実施報告 及び本実施に向けての課題

教員免許法の改正によって、幼・小・中・高・特別支援学校の教員には、10年に1度の免許状更新講習が義務付けられることになった。

この講習は、大学(特に教職課程を有する大学)を中心に実施されることが期待されており、県内の数少ない総合大学として、本学は、「社会貢献」という意味からも、実施すべきであると判断される。

そこで今年度は、文部科学省の委託事業として「予備講習」を2講座実施した。具体的な実施の内容は、別紙のとおりである。委託事業であるため受講料が無料であることもあって、定員を超える申し込みがあり、先着順で締め切ることとなった。また、教育現場に詳しい本学教員による講座を設定できたため、内容が充実しており、受講生から非常に高い評価を受けることができたといえる。

いよいよ来年度からは本実施となる。来年度からは、受講料については、実施主体の判断によるとされているが、全部で30時間の講習に対しておよそ3万円という相場で話が進んでいる。来年度からの更新講習の内容の企画については、学修進路支援委員会のもとに「教員養成カリキュラム検討専門委員会」が設けられ、各学部選出の委員と教職課程の教員が4月から検討を続けており、12月ごろまでには、各学部の協力を得て、約10講座の内容が決定される見通しである。

今年度の「予備講習」実施の経験を踏まえて、来年度に向けての課題を確認する必要がある。さまざまな課題が見えてきたが、一番大きな課題は、それらのさまざまな課題を把握することも含めて、講習全体の企画・実施の確実な遂行を担う事務局体制の確立である。今年度は、教務課職員が通常業務にプラスした形ですすめていたが、来年度以降の本実施に向けては、大学としての重要な業務の一つとして位置づけ、全学的な立場で検討することが求められる。

(2) 2009年度「本実施」の概要

2009年度からの本格的実施に向けて、「試行」と並行して、「講習」の企画に取り掛かった。学修進路支援委員会のもとに「教員養成カリキュラム検討小委員会」が設置され、それを実質化するものとして、各学部選出の委員と教職課程の教員による「教員養成カリキュラム検討専門委員会」が構成され、「講座」の企画に取り組んだ。その結果、各学部から、学部が出している免許教科に沿って1～3の「講座」が企画され、12月までには、「必修」(12時間)1講座、「選択」(18時間)12講座、計13講座が準備された。

ところが、「講習が有料であること」等による抵抗感と期限内の2年間のうちに受講すればいいという理由からか、申込者数が教育委員会等が予想した受講者数をはるかに下回り、多くの大学は定員に満たなかった。神奈川大学も13講座・520名定員で募集したところ、「必修」1講座は定員に達したが、「選択」12講座は、「生徒指導」を除いてすべて定員に達しなかった。結局520名の募集に対して、延べ230名(「必修」と「選択」両方を申し込んだ受講生もいる)の申込者数で、全体としての充足率は約

45%であった。なお、1講座が申込者数が5名以下で、申込者に事情を話して他の講座に変更してもらい、開講しなかった。準備した講座と定員及び実際の受講者数は、〈表1〉のとおりである。

そして、受講料で講師料等の経費をまかなう仕組みになっているので、収入が予想の半分以下になったため、大幅な支出超過になった。具体的には、約700万円の支出に対して、受講料収入が約350万円であったため、300万円以上の支出超過になったのである。

実施は、大学が夏季休暇中の8月第1週と第3週であった。朝8時50分から夕方4時20分まで、1日正味6時間、「必修」は2日間、「選択」は3日間である。それぞれの講座を準備したコーディネーターの大学教員たちは、受講生が講座への参加意欲を持ち続けられるように、講座の中での受講生の「参加」の場面を多く作り出すなど工夫をしたため、中身の濃い講座になるとともに、講師も受講生もかなり疲労した。

しかし、それぞれの専門分野の大学教員が受講生のニーズも配慮しながら、講座の構成を考え、講師を依頼して準備をし、進め方も「受講

〈表1〉

講習テーマ	定員	参加者数
教育の最新事情	100	93
地理学の最新動向と横浜市内の巡検	30	5
歴史研究の新潮流—民具・絵画資料の分析体験と古文書補修の実習	25	6
地方分権時代における現状と課題	40	開講せず
文様・形描画ソフトを用いた教材作成—花や文様をプログラムで作成する	30	14
英語科「コミュニケーション能力育成のための授業設計と指導」	40	25
保健体育教員のための「学校事故をめぐる支援と対応」	40	12
生徒指導—子どもの問題行動、知る・話す・考える	30	26
「生物・化学」の魅力を伝えるための実験・観察技術	30	15
数学的な活動の指導について—具体的な教材に重点を置いて考究する	50	12
物理の基本的概念や実験的手段のリフレッシュおよび最先端物理学	50	6
教育実務での「情報」関連技術の活用	30	11
ICTを活用した授業設計と指導	25	5
計	500	230

生の参加」の工夫もしたため、受講生による評価は、大変良好な結果となった。評価は、文科省が決めた、以下の3項目について、「4 良い」「3 だいたい良い」「2 あまり十分でない」「1 不十分」で回答された（無記名）。

①講習の内容・方法についての総合的な評価

②本講習を受講したあなたの細心の知識・技能の習得の成果についての総合的な評価

③本講習の運営面についての評価

評価の結果は、「必修」も含むすべての講座で、ほとんどの項目について、「4 + 3」が90%以上であった。きわめて高い満足度である。特徴的なのは、「③運営面」が特に高い評価を受けている講座がほとんどで、企画・運営に関わったコーディネーターの教員の熱意の表れであると推測できる。

神奈川大学では、文科省指定のアンケート項目に加えて、自由記述欄を設けたが、そこにも受講生のほとんどが記入してくれた。その一部を以下に記載する。

- ・巡検については、個人ではなかなか行くことのできない場所や解説をしていただき、期待通りのもので、とても有意義でした。（地理学の最新動向）
- ・文献研究ではなく、民具と言う具体的なものからはっていくので、自分としても勉強になったし、授業に役だてることができる。（歴史研究の新潮流）
- ・自分が教わる立場となると、「わからない」「出来ない」ことの辛さや、ちょっとしたことが「わかる」「出来る」ことの嬉しさがよくわかりますね。（文様・形描画）
- ・日々の授業実践にすぐ活かせる内容でした。アクションリサーチの考え方は、これから現場で検討する方法として、大きな助けになります。（英語科）
- ・学校現場だけのことではなく、管理する立場、事件を扱う弁護士の立場、カウンセラーの立場から「学校事故」について考えること・理解することができました。（保健体育）

- ・この講座は大変内容が詳しく、非常に勉強になりました。また、一緒に受講している先生方の様々な事例をお聞きし、自分も日頃の取り組みをお話するなかで、反省をし、新しい視点に気づくことができました。（生徒指導）
- ・野外のフィールドワークは楽しいもので、ぜひ現場で生かしていきたいと思いました。実験については大変おもしろく、特に院生の先生の実験は感動的でした。発表準備でグループで話し合えた時間は貴重なもので、内容が充実していました。（生物・化学）
- ・本日の先生の授業は実際の授業で使えるもので大変参考になり、こんな風に楽しく（愉しくですね）授業してあげることができたらと、自分の引き出しの少なさに啞然とする思いでした。（数学的な活動の指導）
- ・物理に関する最先端の話、また宇宙についてや物質の特徴など教えていただきありがとうございました。（物理の基本的概念）
- ・専門家である教授陣から講義を受けられ、今までの研修内容とは全く違った刺激、思考、指導法を得ることができた。（教育実務での「情報」関連技術）
- ・模擬授業を中心にし、実践的な内容が中心で、これからの授業にダイレクトに生かすことができると感じる。（ICTを活用した授業設計）

II. 神奈川大学における「必修12時間」の試み

1. 「必修12時間」でめざしたこと

「更新講習30時間」のうち「必修12時間」は、教職課程で担当することになった。「必修」は、「教育の最新事情に関する事項」ということになっていて、扱うべき事項として「4項目」が挙げられている。「教職についての省察」「子どもの変化についての理解」「教育政策の動向についての理解」「学校の内外での連携協力についての理解」である。そして、それぞれの項目が2つの「細目」に分けられている。さらに4項目全体に対して22の「含めるべき内

容・留意事項」が挙げられていて、それぞれの「細目」に1～2の「内容・留意事項」、すなわち、それぞれの「項目」に3～4の「内容・留意事項」が割り振られているのである。

このように細かく定められた「内容・留意事項」については、文部科学省に免許状更新講習として認定してもらうための申請書にチェック欄があり、実施時に受講生が知識を修得したかどうかを「試験」で確かめることになっている。それを12時間で扱うのであるから、通り一遍の知識の提供にならざるを得ない仕組みなのである。2008年の「予備講習」では、多くの教育学部が、1項目3時間、あるいは1細目1.5時間で、教員が分担して「講義」をするというかたちで取り組んだ結果、受講生による評価は無残なものであった。

全国の動きを見ながら、何とか「意味のある」講習ができないものかと考えた。2007年度から取り組んでいる、教職課程としての共同研究「教員のキャリア形成に果たす神奈川大学の役割」の1年目の、卒業生教員に対する質問紙調査の結果の中では、「満足度」の高い「研修等の機会」として「先輩からの学び」や「同僚との学び」が挙げられており⁽⁴⁾、2年目の2008年度に実施したインタビューにおいても、「職場での先輩や同僚からの学び」が「教員としてのキャリア形成」に果たした意味が語られていた。「学びあえる講習」をめざそうと共同研究の中で話し合った。

そこで、「教員が学びあう講習」を企画していた福井大学の「予備講習」に注目し、ノウハウを学ぶために、私は、神奈川大学の「選択18時間」の「予備講習」の合間をぬって、福井大学に通った（実に1週間に3往復ほどした）。福井大学では、私の大学院時代の研究仲間が数人の同僚とともに、「実践の省察」を軸にした実践研究を現場の教員たちと展開してきている。そこでは「実践の省察」を展開していく方法として、自分の職場以外のさまざまな人たちに「実践の省察」を語り、聴いてもらう

「ラウンドテーブル」の取り組みをしている。その福井大学が実施する「予備講習」であるから、「ラウンドテーブル」方式で行うに違いないと考えたからだ（この予測は当たっていた）。

以下のような点が収穫になり、「ラウンドテーブル」を中心に据えて更新講習を実施することができるという確信をもつことができた。

- ① 全体を少人数グループに分け、グループ支援者を配置する。グループ支援者は、教育委員会の協力を得て、教員OB等が関わっていた。
- ② 「必修」で扱うべき4項目の1つである「教職についての省察」は「ラウンドテーブル」方式でできる。実践経験を語りあうために、「取り組んできたこと」「大切にしてきたこと」「転機となったこと」などについて、簡単に書いてくることになっていた。
- ③ その他の3項目については、コンパクトな講義をして、その中から問を出して意見を書いてもらうという方式で、講義資料がその「項目」の「内容・留意事項」を扱ったという証拠資料になり、問とそれに対する意見が、その「項目」に関する「知識」を得たことを評価するための「試験」としての証拠資料になるということである。

以上のノウハウを見聞して、「ラウンドテーブル」を取り入れた更新講習を企画することにしたが、そのめざすものは、次のようなことであった。まず、それぞれの教員が自分の教職生活をふり返って、「自分が大切にしてきたこと」「転機になったこと」「現在抱えている問題」等を語り、聴いてもらうことで、今までの自分を意味づけ、これからの自分を展望していくという「学びあい」の経験をするのである。さらに、そうした経験をつくり出すことができる「ラウンドテーブル」のような取り組みを教育現場で試み、学校を「教員が学びあうコミュニティ」に変えていきたいと思えるようになることである。

2. 実施のプロセス

(1) 「ラウンドテーブル」の「試行」

福井大学の「予備講習」で学んだノウハウを使って、準備を進めることにした。定員を100名にしたので、1グループ5名として20名のグループ支援者が必要となった。グループ支援

者は、自らが教職生活をふり返って、語り、聴いてもらう「学びあいの経験」に基づいてグループ支援をすることが重要であると考え、教職課程の共同研究でインタビューに参加してくれた卒業生教員に呼びかけて「ラウンドテーブル」を「試行」した。

2009.4.25

卒業生の皆様

神奈川大学教職課程
更新講習担当 入江直子

教員免許状更新講習に向けてのお願い

新年度を迎え、お忙しい毎日をお過ごしのことと思います。

さて、いよいよ「教員免許状更新講習」の本格的な実施が今年度より始まることになりました。神奈川大学では、「教育の最新事情に関するもの」(12時間・必修)1講座と「教育内容の充実に関するもの」(18時間・選択)12講座を、8月第1週と第3週に実施する計画で準備を進めています。5月の連休明け(11日～23日)には、申込受付をします(現在、大学のHPでご案内しています)。

「教育内容の充実に関するもの」12講座は、各学部(法学部・経済学部・外国語学部・人間科学部・工学部・経営学部・理学部)から1～3講座用意していただきました。「教育の最新事情に関するもの」1講座は、教職課程のメンバーで実施しますが、この実施にあたりご協力をお願いします。

この更新講習のあり方を考えることも一つの目的に、昨年・一昨年と教職課程の教員の共同研究として、「教員のキャリア形成」に関する研究に取り組んできました。卒業生の皆様にも、質問紙調査やインタビュー調査にご協力いただき、いろいろ貴重な示唆を得ることができました。その中で、特にインタビュー調査においてご自分の「キャリア形成」を振り返っていただいた際に、それがとてもご自身にとって意味があったという意見がありました。

そこで、私たち教職課程で取り組む「教育の最新事情に関するもの」の中で、参加者ひとりひとりが自分の教職生活を振り返る時間を何とか設けてみようかと計画しています。というのは、「教育の最新事情に関するもの」では、「学校を巡る状況変化」「子どもの変化の理解」「教育政策の動向の理解」「学校内外の連携協力」の4項目を2日間で必ず扱わなくてはならないという「詰め込み」講習が要求されているのですが、その中の小項目の一つに「教職の省察」というがあるので、その部分を丁寧に展開して、他の部分をぎゅっと「詰め込み」で行ってみることにしたというわけです。(具体的な展開案は、別添の案をご覧ください。)

(案)はグループですすめる計画で、グループのコーディネーターが必要となり、それを卒業生の皆様にお願ひしたいということです。参加者100人に対して20人必要ですので、ぜひよろしくお願ひしたいと思います。(些少のお礼を用意いたします。)

また、こうした計画をどう進行したらよいか検討するために、裏面のとおりに「ラウンドテー

ブル」の試行を計画いたしましたので、更新講習当日にお手伝いいただける方もそうでない方も、ぜひご参加いただいてご意見をいただきたいと考えています。そして、この取組が、「神大教職ネットワーク」の動きにつながっていくことも期待しながら呼びかけたいと思います。

なかなか20名の卒業生教員を確保することが難しく、非常勤講師である元教員(校長OB等)にも協力を呼びかけた。結果的に、卒業生教員7名、非常勤講師7名が協力してくれることになり、専任教員7名を含んで21名のグループ支援者を確保することができた。こうして、グループ支援者の「ラウンドテーブル」は、5月末に「試行」し、卒業生の現任教員と非常勤講師の元教員と私たち大学教員が、小グループに分かれて、それぞれ自分の教職生活や実践のふり返りを語り、聴き合った。日頃、「教える」立場にいる者同士であるため、自らをふり返って語り、聴き合うという経験はととても新鮮で、そこから考えさせられることが多く、「ラウン

ドテーブル」の意義を実感することができた。

(2) プログラム作成とグループ編成の工夫

「ラウンドテーブル」の「試行」によって、自分の教職生活をふり返って語り、聴き合う「ラウンドテーブル」を中心に据えて「必修12時間」のプログラムを展開することの意義を改めて確信した。そこで、福井大学の「予備講習」で学んだノウハウに基づいて、講習のテーマ・スケジュール等、一連のプログラムを作成し、7月に行ったグループ支援者との打ち合わせでの修正を経て、受講生に事前に送った。(「教育の最近事情」(必修講習)の概略)参照)

2009.7.29

「教育の最新事情」(必修講習)の概略

1. テーマ：教職生活をふり返り、教育の最新事情を学ぶ

- ①「教育の最新事情」については、4つの項目について扱わなければならないことになっています。その中の1つに「教職についての省察」という項目があり、本講習では、その項目について、参加者が「自分の教職生活のふり返り」を5～6人のグループの中で語り、それを聴き合うという方法(「ラウンドテーブル」と名付けました)です。②その他の3つの項目「教育政策の動向理解」「学校内外の連携協力」「子どもの変化の理解」と「教職についての省察」の中の細目「学校を巡る状況変化」については、講義を聴き、それについてグループで話し合ったのち、各自の考察を書くというすすめ方をします。③2日間の最後に「自分の教職生活のふり返り」と「教育の最新事情についての講義」から見えてきたことをまとめ、これからの教職生活を展望していくことを講習としてめざします。

2. スケジュール

〈1日目〉

- | | | |
|---------------|-----------|--|
| I (8:50-9:05) | オリエンテーション | |
| (9:10-9:30) | 自己紹介 | |
| (9:30-10:40) | ラウンドテーブル1 | ① 9:30-10:05 教職生活をふり返る
(9:30-9:50)「ふり返り」を語る |

- (9:50-10:05) 聴き手からの質問・感想
 ② 10:05-10:40 (以下①と同じ)
 II (10:50-12:00) ラウンドテーブル2 ③ 10:50-11:25
 ④ 11:25-12:00
 III (13:00-14:10) ラウンドテーブル3 ⑤ 13:00-13:35
 ⑥ 13:35-14:10
 (14:10-14:30) ラウンドテーブルのふり返し
 IV (14:40-16:10) 講義1 14:40-15:30 講義
 「学校を巡る状況変化」 15:30-15:50 グループ討議
 15:50-16:10 各自の考察
 *交流会 (オプション) 16:30-17:30

〈2日目〉

- I (8:50-9:40) 講義2「教育政策の動向理解」
 (9:50-10:40) 講義3「学校内外の連携協力」
 II (10:50-12:00) 講義2・講義3についてのグループ討議と各自の考察
 III (13:00-13:50) 講義4「子どもの変化の理解」
 (13:55-14:30) 講義4についてのグループ討議と各自の考察
 IV (14:40-15:40) まとめ:講習を通して見えてきたこと
 グループでふり返る 14:40-15:10
 個人で「まとめ」を書く 15:10-15:40
 (15:40-15:50) アンケート (講座に対する評価) 記入
 (15:55-16:10) 閉講式

3. 講習担当者

全体進行責任者——入江直子 (神奈川大学人間科学部)
 講義1「学校を巡る状況変化」——間山広朗 (神奈川大学人間科学部)
 講義2「教育政策の動向理解」——関口昌秀 (神奈川大学経営学部)
 講義3「学校内外の連携協力」——両角英之 (横浜市立岸谷小学校長)
 講義4「子どもの変化の理解」——古屋喜美代 (神奈川大学人間科学部)
 グループ支援者——〈専任教員〉 岩澤啓子・大西勝也・荻野佳代子
 〈非常勤講師〉 関 範夫・小林一彦・石川勇喜・本間利夫・
 高橋和男・鈴木 浩・小藤俊樹 (学外協力者)
 〈卒業生教員〉 澤田敏志・渡辺一郎・飯田 薫・千田晴久・
 成島 烈・吉川 純・田中すみ子

4. 事前の準備について

1日目に、各自の「教職生活のふり返し」を語り、聴き合う「ラウンドテーブル」を行います。そのために、「教職生活のふり返し」(「自分が大切にしてきたこと」「転機となったこ

と」「現在抱えている問題」などを〈A4〉1枚にまとめ、グループの人数分コピーを用意してきてください

5. 評価について

本学の更新講習における評価の方針（「講習への参加を重視する」）を基本とし、以下の3点をエビデンス（証拠資料）として、専任教員が全体的な評価をします。

- ・ 事前にかけてくる各自の「教職生活のふり返し」
- ・ 講義1～4における「各自の考察」
- ・ 終了時に書く「まとめ：講習を通して見えてきたこと」

また、グループでの活動を中心に展開するので、グループの構成が重要で、受講生の属性に配慮してグループ分けをした。受講生は、現場の教員の年齢構成に比例して、50代が約50%、40代が約20%、30代が約30%であったので、性別・年齢・学校種を混ぜ合わせたグループ編成をした。

実施に当たっては、実際の受講生が93名であったので、1グループ5～6人で18グループ作り、1教室3グループずつで、6教室使った。したがって、全体責任者としては、タイムスケジュールどおりに進行することが最重要の課題となったが、グループ支援者の適切なコーディネート力によって、スケジュールどおり進行することができた。

(3) 受講生による評価（ふり返し）

① 「ラウンドテーブル」のふり返し

全2日間のプログラムであったが、1日目のほとんどは、グループのメンバーひとりひとりが「自分の教職生活のふり返し」を語り（約20分）、それについて聴き合う（約15分）というかたちの「ラウンドテーブル」を行った。全員が終わった後で、「ラウンドテーブル」はどうだったかのふり返りの時間をとった上で、受講生は翌日までに書いてくることにした。受講生が書いてきたこととしては、次の3点が多かった。

- ・ 他の校種の話は、あまり聞いたことがない、

教育委員会の研修では扱われない。

- ・ 置かれている環境が違って、教員はみんな子どもたちと真剣に向き合おうとしている。
- ・ これからの教員生活で何か目標を立てて頑張っていこうという気になった（特に50代）。

以上のように「ラウンドテーブル」は、自分の教職生活を省察し、互いに共有することができ、今後を展望しようとする場になったと思われる。

② 「必修12時間」全体の評価

講座終了時の受講生による評価での「必修12時間」に対する自由記述には、以下のような感想が多く書かれていた（一部を掲載する）。

〈「必修 12 時間」に対する受講者評価〉

- ・ 少人数で自由にディスカッションできたことによって、自分の意見を言うだけでなく、他の人の言葉によって自分の考えがさらに深めることができた。担当の方も話しやすく、我々の話がはずむようによく努力してくれました。ありがとうございます。
- ・ 受講グループ討論で先生方の熱心な気持ち良かった。今回の教員研修の成果を現場に持ち帰り、職員、生徒に今回の勉強で学んできたことを授業に生かせると思った。教師のあるべき姿を習得できた。
- ・ ラウンドテーブル方式がよかった。初日、自己紹介からはじまり、そのまま2日間昼食も共にして、いろいろな話しができたので。また講義のあとみんなでの討議も自分の意見をまとめる上で役に立った。支援者からも適切なアドバイスがあり、大変よかった。
- ・ 県で行われる研修と違って、異校種の先生方のお話をうかがうことができ、大変参考になりました。
- ・ 違う経験年数の教員グループになり、1つのことに意見を出しあうこの形態はとてもよかった。今後も続けてほしい。また県の研修にもこの形態を取り入れて欲しいと思った。また同じグループのメンバーがよい人に恵まれたこともあると思う。教育事情4つの分野をかけ足で回ったので、講義はもっとじっくり聞きたいと思った。
- ・ 講義を受けることも自分の振り返りをすることも為になりました。その中で特に良かったと感謝していることは他の先生方の考え等を沢山聴くことができた点です。この先、教師として成長していくうえで大切にしたいと思うことが多くあり、講習後も忘れずにいたいと思います。スタッフの皆様にも大変お世話になりました。ありがとうございます。
- ・ グループで話し合いを持ちながら進めて行く方式はとても良かった。自分が単なるお客さんではなく、この講習会に参加している一員として自覚することができた。またグループの人数、グループをまとめていただける方がいるという所も良かったと思います。グループで班長を決めてその班長が進めて行く形がよく見られますが得られるものが少なくなります。しかたなくやるという雰囲気が生まれてしまうからです。
- ・ 講習の4項目について、現場の教員が興味を持てる内容にしぼって専門的な話しが聞けたので大変良かった。1つ1つの講義のあとにラウンドテーブルに戻って意見交換をしたので考えを整理することが出来た。最初に各自の教職生活の振り返りを聞き合ったのも、話し合いの共通の土台を作るのに役立ち、自分自身の歩みを深く掘り下げることが出来てよかったと思う。ラウンドテーブルでまとめをして下さった講師の先生が話しの方向性を作ってくれたので得ることの多い話し合いが出来たと思う。とても参加しやすく、配慮の行き届いた講習だった。
- ・ ラウンドテーブルはとても良かった。もちろん講義をきいてそれに対して自分の意見を出すことも良かったと思うが、この2つの方法の組み合わせによって、自分の考えや意見を様々な角度から見る事ができた最善の方法であったと思う。他校での受講者に話を聞くと、座学、受け身の講義ばかりだったという声が多い。ぜひこの方法はこれからも続けていただきたい。交流会は参加できず残念だった。きっと交流会のような場のほうが先生方の本音をより多く聞けたのではないかと思う。昨今、ランチミーティングが流行っているので、この講習ももう少しやわらかい形になるとさらに活発な意見が出るのではないか。
- ・ いろいろな方々からの意見が聞けたり、必ず自分の考え、経験意見が素直に言えた事、雰囲気が

良かったです。また、資料のファイリングや回答シートなど簡単に組み立て、まとめる事ができたのも良いと思います。大学内の移動も少なく、施設の利用がしやすい点も良いと思います。一番よと感じたのはラウンドテーブルの進行でした。まとめ役の先生の進め方には無理もなく、自然の会話の中から各受講者の話を聞き、アドバイスや資料的な話をいただきました。気づかひも…。大変リラックスして受講できた事を感謝します。

- ・ラウンドテーブル形式は最高です。良かったです。運営される方はグループ支援者を多数お願いし、日程を調整するなど御苦労されたことと思いますが、受講する側としては人の意見を直接聞くことが出来、自分からも質問したりして詳細を知り得るなど、活発で有意義な時間をもつことができ、大変感謝しております。講義形式は一方的になることが多く、受動的になりやすいのですが、このラウンドテーブル形式は主体的、能動的に取り組むことが出来、自分の授業にも取り入れていきたいと思います。2日間ありがとうございました。
- ・話しあいをしながら考えて行くシステムはよかったです。校種、地域、年齢もバラバラであったことはメリット、デメリットの双方があると思います。メリットとしては他の情報を得るチャンスはあまりありません。委員会の研修などでも同校種、同じ地域となり、それらの研修との差を感じられなければ講習を受けた価値を大きく感じられないからです。デメリットとしては同じ悩みをかかえる同世代の交流などがしにくい点です。同世代だから感じる今の年齢で苦しむことを情報交換できればよかったですと思いました。両面から考えると私はメリットの方が大きいと感じましたので良かったと思いますが、デメリットであげた部分を来年度に生かしていただければ幸いです。2日間、企画等で大変でしたがおつかれさまでした。
- ・教職につき30年、自分を振り返ることもなくきたので、我を見直すよい機会になったと思います。生徒達の行動も改めて考えることにもなり、等価交換という考え方にも納得できた部分が多くありました。現代の保護者、生徒の考えや行動でもそれと重なることが多くありました。保護者や生徒の対処の仕方も考えられました。気になる子供の理解でも、発達障害の扱い方が具体的でわかりやすいものでした。現場は発達障害的な行動をする生徒が多くなっているので、この内容はもう少し多く時間をとってよかったですように思いました。現場に役立つことも多くあり、勉強になりました。他校種の先生方との交流も新鮮でした。語り合うことでストレスの発散にもなることがわかりました。現場でも活かせるとよいと思いました。いろいろ工夫して頂きありがとうございました。コーディネーターの先生方もありがとうございました。
- ・普通であれば知ることもないだろう他校種、他教科の先生方とのラウンドテーブルがとても良かった。初対面ながら教職という共通点をもとにして様々な講義のテーマに基づいての話しあいは視野が広がり、新しい知識を得られた。改めて自分自身をも見直すこともできた。講師の方々の講義はグループ又は、個人のふり返りにおいて、よいテーマを与えて下さったという点で良かった。支援して下さった先生も現場でのご自身の体験を話していただけて興味深かった。
- ・ラウンドテーブルの形式は非常によかった。小・中・高と校種がまざるよう配置され、支援講師の先生もうまく意見を引き出し、進行してくれた。
- ・選択・必修講習ともに大変有意義な勉強をさせていただきました。他校種の先生方との意見交換や情報交換は、公務としての研修ではまずありえません。それぞれの校種が抱える問題点や共通の課題を認識することができ、また、現場に実際に反映させられるヒントも得ることができたと思います。今後とも是非、今年度のような形式と内容を継続していただくことができたらと思います。ありがとうございました。

- ・ずっと講義を聞いているより、はるかにためになった。講義は50分じゃなくて、30分にもつめてもいいと思います。異校種ではなせる点はとてもためになった。自分の聞きたい事例がタイムリーで聞くことができたのでとても参考になったと思います。折角の良い経験なので、他の先生にももっと受講してほしいです。これが免許更新講習だと、10年ごとの隔たりがあるので、もっともっと門戸を開放すべきではないかと思います。若手の先生や更新講習を受けるまで、大分じかんがある人などは教師をやるうえで必要な知識が得られず共通理解できないのではないのでしょうか。あと、生徒指導の講習も大変ためになりました。ですが、数学も受けたかったのに、ダメと言われていたのが残念です。更新とは別に受けられるようなサマースクールなどあると良いのではないのでしょうか。
- ・今回の良かった点は少人数で、いろいろな職種の先生方と意見交換ののち自分の考えをまとめることができた点です。また、支援者という形で長年教職にたずさわられた先生にはいっていただき、それぞれの先生の意見をうまく引き出していただけたことです。まず、各教員の教師生活の振り返りでお互いを理解でき、話しやすい環境ができたところで、大きな4つのテーマについて講義があり、それについてまた、意見交換をしたうえで自分の意見をまとめることができました。
- ・異校種間での情報交換がよかった。講義の都度、話し合いの場があつてよかった。グループごとに指導教員がついてくれたのが良かった。(討議がスムーズにいった)
- ・良かった点 ①少人数で校種の異なる受講者と話し合う機会がもてたこと。②レポートを書くことで自分の考えをまとめることができた。③教育の最新事情がわかり、自分の立つ位置を確認できた。④これからの教育活動に希望をもって取り組む覚悟ができた。⑤自分のこれまでの教職を振り返ることができた。⑥快適な場所で講習を受けられた。⑦久しぶりに大学での学習をすることができた。
- ・講義のあとにグループディスカッションし他校種の先生の意見、考えを聞き、自分の考えを再構築できたところがとても良かった。グループリーダーの先生は、我々をリラックスさせ上手に意見を引きだしてくださいました。自分の中学に戻り来年度更新者に勧めたいと思います。
- ・①ラウンドテーブルという形態は他校種の状況を知る意味からも大変良い形式だと強く実感しました。某国立大学の様に定量的に測定するテスト形式では教師力を向上させ明日の教育実践に結びつけることができるか疑問です。是非、来年度もこの形式を堅持していただきたいと思います。②日程や文科省からの課題の都合があり調整がむずかしいと思いますが、各講座の講義時間を質疑応答も含めて90分はほしかったです。③「タダ」ほど高いものはありません。官製研修では体験できない双方向の有意義な講習でした。従ってこの様なゆとりと双方向が保てる講習ならば講習料の1万2千円は高くないと思います。
- ・一方的な講義ではなくて、受講者が参加できる講習内容であり良かった。色々な年齢や校種の先生方とも交わることができ、日ごろ経験できないような話を聞く機会も得ることができた。講義をされる先生方は制的がある中で、得意分野を中心に話していただきありがとうございました。非常勤講師や卒業生等のお手伝いの方々も参加して、少しでも有意義な講習になるように工夫していただき、ありがとうございました。是非、来年度以降の参加者にも推薦しておこうと思いました。
- ・講義の後でグループごとの討議の形式は良かったと思います。知識や理解をした後でそれが現場でどのようにつながっていくかを考えることができました。講義が長すぎない事も適度な集中度が保てて良かったと思います。また、グループのメンバー構成が様々な校種や年齢の方がいて、

いろいろな意見がきけて良かったです。ファシリテーターを現場を熟知した方がやってくださった事も良かったと思います。話し合いをうまく方向付けして引き出してくださいました。

・良かった点は小グループで「教員生活の振り返り」をじっくり行えたことです。自分の私的な関係では聞く話題ではあっても、初対面の先生方の“生きてきた道”を伺えるとは思っていませんでしたし、自分自身のことも、こんなに正直に話せるとは考えていなかったので、とても新鮮で濃密な体験であったと思います。また、大学の先生の講義を受けたのは久しぶりだったので、やはり現場とは違う角度から問題を提起して下さったと思います。支援者の先生もお世話になりとてもありがたかったです。他の方にも出会う機会があったらなと思いました。大変お世話になり、ありがとうございました。

(下線は筆者)

以上が、受講生が「必修12時間」を繰り返すの評価である。1日目に行った「ラウンドテーブル」の印象が強い。まず、当日までに、「自分の教職生活の振り返り」を書いてきている。それを一人ひとりが少人数のグループの中で「語り」「聴きあう」時間が保障されていた。そこで語られる教育実践においては、受講生一人ひとりが主人公であり、したがって、「お客さんではなく」「主体的・能動的に取り組めた」のである。そして「他の先生の思いや考えを沢山聴くことができた」ことを喜んでいる。

また、「初対面の先生方の“生きてきた道”を伺えた」ことに感動し、「自分自身のことも、こんなに正直に話せるとは考えていなかった」と新鮮な驚きを表現している。受講生の「自己開示」が相互に作用して展開し、その中で受講生それぞれが自分の教職生活の道筋を確認していったのである。この「受講生の自己開示」をつくり出したのが、グループ支援者であった。グループ支援者は、事前に自らラウンドテーブルを経験して、自己開示が「語りあい」を意味あるものにする実感を持ち、グループのメンバーが「リラックスして」自分を語るができるように配慮し、語られる話をよく聴いていた。こうしたグループ支援者のあり方は、多くの受講生に対して印象的なことであった。

そして、異年齢の(経験年数の違う)教員のグループで話しあう経験を通して、自分の実践についての思いや悩みを自分の職場で語り、聴

いてもらって実践をさらに進めていくイメージを実感することができ、成果を現場に持ち帰り「現場でも活かせる」という展望を持つことができたのではないと思われる。

おわりに—グループ支援者の「振り返り」から—

文部科学省は「平成20年度教育職員に係る懲戒処分等の状況について」を発表したが(2009.12.25)、その中で「病気休職教職員数が過去最多で、このうち精神疾患が63%でやはり過去最多」「各教育委員会の聞き取り調査では『教員同士のコミュニケーションが少なく相談相手がいない』といった訴えが目立った」と報告している⁽⁵⁾。

こうした状況に対して、グループ支援者から寄せられた「振り返り」は示唆を与えるものである。私にとって印象的だった「言葉」を以下に記す(「資料：グループ支援者の感想」参照)。

①教員同士のコミュニケーションの欠如を痛感

「校内において先生同士のさりげない交流が少なくなっているということであった。ベテラン教師、中堅教師、経験浅い教師、それぞれの持ち味や役割があるはずである。ところが、理由は数多くあろうが、昔と比してコミュニケーションが極端に少なくなっていることは事実である。」

「職場環境や経験年数が違う小グループで、テーマを持って、語り合う事は近頃、職場では

あまりみられない光景、実は職場で必要とされる経験なのではないかと言った意見もお聞きした。」「昔の職員室を思わせる語り合いは、ある種の懐かしささえ感じられた。」「コミュニケーションが必要とされるのは、生徒ばかりではなく教員同士や職員室でも求められているのではないか。」

「本来は校内で共有すべきこれらの貴重な『言葉』が、現在、共有できていないところに、教育現場の課題があるようにも思えた。」

②研修のあり方への示唆を実感

「ラウンドテーブル方式は、受け身の『講習』を積極的な『研修』に変えることができる。教員の願いと教育現場の声を生かした参加型・双方向型『研修』にすることができる。」

「今回の講習は、受け止めること、伝えること、まとめることの連続であったとも言える。それを、受講者、支援者、講師全てが立場を変えて相互に行ったことに、これからの教員研修のあり方のヒントがあるようにも感じた。」

「今回の講習の成功を体験し、研修責任者である管理職がもっと研修のあり方について学ぶ機会をもたなければの思いを強くもった。」

③教員養成と現職教育のつながりを展望—大学への期待

「学校で教鞭をとっている教師が、これから教職をめざそうとする学生とディスカッションする機会を多く持つことができたら素晴らしいと考える。教師にしてみれば、自分の実践や体験を学生に語ることができる自己開示の良い機会である。学生としても、現場の教師の生の体験談を目の当たりにすることができる絶好の場である。」「この様な各年代層と大学の学生とのディスカッション形式の研修をぜひ、実施して欲しいと考える。できれば、あらゆる校種の教師とともに実施できる研修を期待する。」

以上のようなグループ支援者の「ふり返り」から、神奈川大学における「必修12時間」でめざしたこと——それぞれの教員が自分の教職生活をふり返って語り、聴いてもらうことで、

今までの自分を意味づけ、これからの自分を展望していくという「学びあい」の経験をし、そうした経験をつくり出すことができる「ラウンドテーブル」のような取り組みを教育現場で試み、学校を「教員が学びあうコミュニティ」に変えていきたいと思えるようになること——は、かなり達成できたと思われる。

課題は、そうした教員の「思い」を教育現場に実現するために、学校を「教員が学びあうコミュニティ」に変えていく「教員研修のあり方」をシステムとして追究していくことである。私は、今回の教員免許更新講習の経験を通して、その課題を、アメリカにおいて学校を“Professional Learning Communities”⁽⁶⁾「専門職（教員）の学びあうコミュニティ」に変えていくことで教員の力量を高めていこうとしている取り組みと、同じようにそうした方向性を追究している福井大学教職大学院の取り組みに学んでいこうと考えている。

注

- (1) 今津孝次郎『教員免許更新制を問う』（岩波ブックレット753）2009.4, 2頁。
- (2) 2009年10月14日付各紙で報道された。
- (3) 今津孝次郎、前掲書、2頁。
- (4) 鈴木そよ子「序章 調査の概要」『共同研究「教員のキャリア形成に果たす神奈川大学の役割」2008年度研究報告書』2009.4, 1頁。
- (5) 「朝日新聞」2009.12.26
- (6) professional learning communities という用語は、生徒の学びに関わる教員や管理職から成る同僚グループとして使われ、「ビジョンを共有し、協働して働き学び、他の人の授業を参観・検討しあい、意思決定に参加する」活動に取り組む仲間であり、「強力なSD（スタッフの能力開発）の方法、学校の改革・改善を可能にする戦略」と言われる。Hord, S. M. (1997), *Professional Learning Communities: What Are They and Why Are They Important?* 参照。