

学生と若手教員のための協働型教職研修に関する調査

霜川 正幸・村上 清文

A Study on a Cooperative Teacher Program for
Undergraduate student and Young Teachers

SHIMOKAWA Masayuki, MURAKAMI Kiyofumi

(Received August 6, 2009)

キーワード：教職志望学生、臨時的任用教員、本務教員、学び合い、高め合い

はじめに

学校教育において、最も子どもたちに影響を与える教育環境は「教員」であり、教員の資質能力の充実・向上が求められるのは当然である。山極は「教員の資質能力には専門性と適格性がある」とし、その充実・向上には「大学における養成課程段階、採用段階、そして長い期間の現職段階という一貫した取組が必要である。」と指摘する¹⁾。筆者は、その教員の資質能力としての「専門性と適格性」は、教職に対する情熱や使命感、子どもに対する愛情、子どもを理解する力や教科にかかる専門的知識・技能等といった「教員としての職務から必然的に求められる要素」と、豊かな人間性、人権感覚、自己教育力やコミュニケーション能力といった「変化の時代や地球的視野に立つて生きる教員、社会人として求められる要素」に整理できると考える。そして、それらは養成、採用、研修それぞれの段階で学ばれ、各段階を通じて充実・向上が図られるべきものとする。

筆者は、養成段階における質の高い教職指導や大学内外の連携による協働型教職研修等を通じた実践的指導力の育成と、特に若手教員の研修課題やニーズを捉えた現職研修の充実深化を図るため、平成19年度より「ちゃぶ台方式による学生と若手教員による協働型教職研修事業」を行っている。この事業は、教職志望学生と同年代の若手教員（本務教員、臨時的任用教員等）との相互研修組織「ちゃぶ台次世代コーホート」を設置し、大学や学校教員、行政担当者や関係機関・団体等指導者等との協働のもとで、教職研修、教職実習、教職実践体験の共有と省察を行い、教員としての資質能力の深化、教職実践課題の解決力や省察力等の醸成を図るものである。

事業の詳細は「ちゃぶ台研修部活動報告書」²⁾で報告しているが、本稿では平成20年度末に、本研修事業参加者に対して行った調査の結果を報告し、教員の資質能力の充実・向上に向けた教職志望学生、若手教員の学びや学ぶ対象等について整理する。

1. 調査の対象、目的や方法等

1-1 「ちやぶ台次世代コーホート」調査

目的：研修参加者が研修をとおして学んだ、身につけたと感じる内容を、教員の資質能力との関連で整理し、本事業の教員養成事業としての成果と課題を把握するとともに、教職志望学生と同年代の若手教員（本務教員、臨時的任用教員等）における教え合い、学び合いの関係を把握する。

時期：平成21年3月14日（研修会最終日）～3月31日

対象：平成20年度事業全登録者71名を対象とし、最終回欠席者に対しては調査用紙等を郵送し依頼した。

表1 平成20年度事業登録者

所属学部等	性	教育学部	人文学部	理学部	他大学	計
教職志望学生	男	9	1	0	1	11
	女	2	2	0	3	2
学生計		3	1	0	4	3
現在勤務校等	性	小学校	中学校	高等学校	教委等	計
本務教員	男	4	3	1	0	8
	女	1	0	2	1	1
臨時任用教員等	男	0	3	2	0	5
	女	3	2	2	0	7
若手教員計		1	7	6	1	3

「ちやぶ台次世代コーホート」参加者 計 71人

全登録者の内訳を
表1に示す。

方法：調査紙による

内容：調査紙は図1による

回答：全体数52（73.2%）

内訳：教職志望学生28

若手教員24

- ・ 臨時的任用教員12

- ・ 本務教員12

「コーホート」は、皆さんの為に、どういう学びを提供できたのでしょうか？
(2009.03.14)

研修会に最後までお付き合い下さりありがとうございました。皆さんは「研修生」です。来年度も「研修生」に上がります。また、お会いできる日を楽しみにしております。さて、来年度の企画運営や本学教員養成事業の工夫改善に向けて参加をさせていただきます。ご感想を、アンケートにご協力下さい。1年間、ありがとうございます。

皆さんは、この「コーホート」全体では何(どう)いうことを、教員の資質能力に貢献する部分では、誰(どう)いう人(たち)から学んだと感じているのでしょうか？あなたの感じ、印象に正直にお書き下さい。

まず、あなたのことについて、該当箇所にお書き下さい。差し支えのある項目は空欄で結構です。

次に、Aの欄です。あなたは、この研修会を振り返った時(参加された感じ、印象から)、どういふことを学んだと感じていますか？欄に29項目ありますが、上段の13項目について、◎、○、△を各3個お書き下さい。また、下段の10項目について、同じく ◎、○、△を各3個お書き下さい。

◎：強く(しっかりと)学んだ、感じた ○：かなり(ある程度)学んだ、感じた △：学んだ、感じたと思う

次に、B-Eの欄です。あなたは、この研修会を振り返った時(参加された感じ、印象から)、各項目に関する内容を、誰(どう)いう人(たち)から学んだ、影響を受けたと感じていますか？B-Eの欄に、影響を受けたと感じる対象を、強く(大きく)感じられる方から順番に、1～3の数字をお書き下さい。

◎：1番強く学んだ、影響を受けた人 2：その次に学んだ、影響を受けた人 3：学んだ、影響を受けた人

最後に、この研修会に関することなら何でも結構です。ご意見、ご感想をお書き下さい。

全員お答え下さい。○をご記入下さい

①性別 男()女()
②学生の方は①、②にお答え下さい
③所属 山口大学 教育学部() 人文学部() 理学部() その他()
④学年 1年() 2年() 3年() 4年() M1() M2()
⑤臨時任用教員の方は⑤に、本務教員の方は⑥にお答え下さい
⑥任用形態 臨時任用教員：常勤() 非常勤()
⑦所属年数 本務教員：1年目() 2年目() 3年目() 4年目以上()

スタッフ、大学教員から学んだ
会員の現場教員から学んだ
会員の学生・院生から学んだ
外部からの講師から学んだ

【教員の態度から必死的に求められる要素】

項	◎	A	B	C	D	E
例：教職や教員の関係法令についての知識			1		3	2
1：教職に対する情熱、誇りや使命感						
2：子どもに対する愛情や関心						
3：今後の教育のあり方に関する探求や考え	◎					
4：子どもを適切に理解する力(方法や姿勢等)						
5：教科等に関する専門的知識、技能	◎					
6：教科、道徳等における学習指導の知識、技能、態度	◎					
7：学級・集団づくりにおける指導の知識、技能、態度	◎					
8：生活指導、生徒指導の知識、技能、態度	◎					
9：子どもへの思いやり、カウンセリング・マインド	△					
10：困難な事案、学習・生活不安定等への対応、処理	△					
11：家庭や地域社会との円滑な関係をつくる力	△					
12：組織の一員としての責任や協働、助け合いのあり方						
13：教員としての品行、操行、あり方	◎					

【質化の時代や地域の課題に立つて生きる教員、社会人に求められる要素】

14：人(教員や社会人)としての態度、感性	◎					
15：豊かな人間性、人間感覚、思いやりの心等	◎					
16：企画力、発案力、運営力等、ものごとを推進する力	◎					
17：論理的に考えたり問題を解決する力	◎					
18：積極的に自己を高めようとする力(自己教育力)	◎					
19：幅広い社会性やネットワークを広げられる力	◎					
20：コミュニケーション能力や対人関係能力	△					
21：自分の考えや意見を表現する力	△					
22：基盤的なコンピュータ運用能力やメディアリテラシー	△					
23：国際社会や価値観の違いに関する適切な理解、態度	△					

図1 「ちやぶ台次世代コーホート」調査用紙

項目：23項目は、中央教育審議会答申「新しい時代の義務教育を創造する」等を参考に設定したものである³⁾。設定した23項目を図2に示す。

<p>【教員の職務から必然的に求められる要素】</p> <ol style="list-style-type: none">1 教職に対する情熱、誇りや使命感2 子どもに対する愛情や興味・関心3 今後の教育のあり方に関する知識や考え4 子どもを適切に理解する力（方法や姿勢等）5 教科等に関する専門的知識、技能6 教科、道徳等における学習指導の知識、技能、態度7 学級・集団づくりにおける指導の知識、技能、態度8 生活指導、生徒指導の知識、技能、態度9 子どもへの思いやり、カウンセリング・マインド10 困難な事態、学習・生活不適応等への対応、処理11 家庭や地域社会との円滑な関係をつくる力12 組織の一員としての自覚や協働、助け合いのあり方13 教員としての品行、規律、あり方 <p>【変化の時代や地球的視野に立って生きる教員、社会人に求められる要素】</p> <ol style="list-style-type: none">14 人（教員や社会人）としての個性、感性15 豊かな人間性、人権感覚、思いやりの心等16 企画力、段取り力、運営力等、ものごとを創造する力17 論理的に考える力や課題を解決する力18 継続的に自己を高めようとする力（自己教育力）19 幅広い社会性やネットワークを広げる力20 コミュニケーション能力や対人関係能力21 自分の考えや意見を表現する力22 基礎的なコンピュータ活用能力やメディアリテラシー23 国際社会や価値創造に関する適切な理解、態度

図2 「ちゃぶ台次世代コーホート」調査の設定項目

2. 結果と考察

2-1 「ちゃぶ台次世代コーホートでの学び」について

受講者がこの研修会で学んだ、身につけたと感じている項目について、「強く学んだ、感じた」を◎で、「かなり学んだ、感じた」を○で、「学んだ、感じた」を△で、「教員の職務から必然的に求められる要素」と「変化の時代や地球的視野に立って生きる教員、社会人に求められる要素」のそれぞれにおいて、◎○△各3個程度の回答を求めた。

回答について、◎3、○2、△1ポイント換算した数値を表2、グラフを図3～6に示す。

また、教職志望学生、臨時的任用教員、本務教員についてそれぞれの回答に占める割合を図7に示す。

表2 「ちゃぶ台次世代コーホートによる学び」にかかる回答数

項目	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
全集計	142	150	55	84	22	45	128	59	72	28	78	38
教職志望学生	63	63	41	51	8	20	58	32	47	20	51	34
臨時的任用	22	24	16	21	8	19	32	25	19	5	10	8
本務教員	23	21	16	22	8	14	28	16	22	5	13	14

項目	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
全集計	32	74	119	125	47	111	105	190	70	36	37
教職志望学生	26	56	59	63	40	54	60	74	62	20	21
臨時的任用	7	27	27	27	17	27	19	35	22	11	4
本務教員	7	19	27	25	12	28	24	29	16	7	12

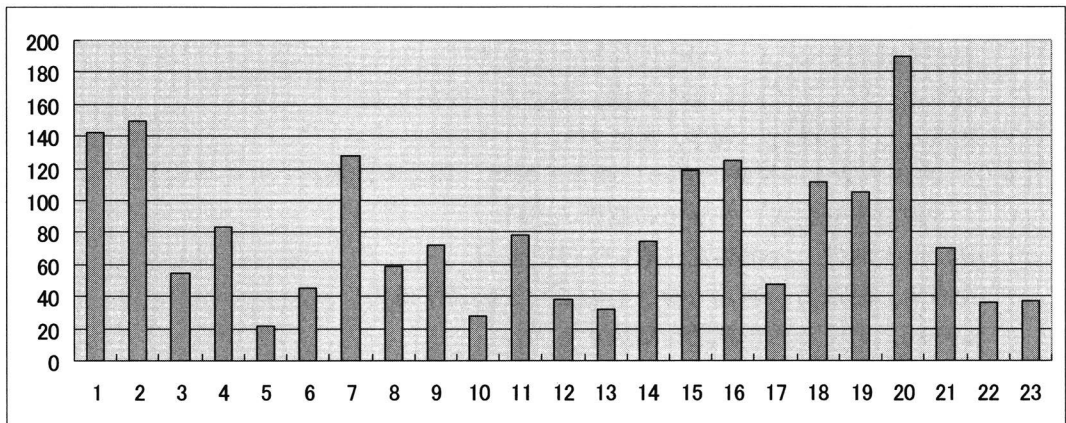


図3 「ちゃぶ台次世代コーホートによる学び」(全集計)

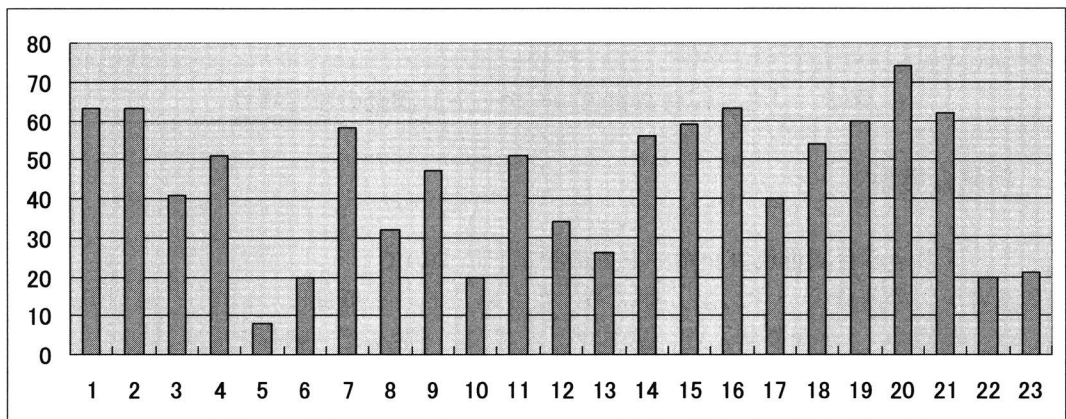


図4 「ちゃぶ台次世代コーホートによる学び」(教職志望学生)

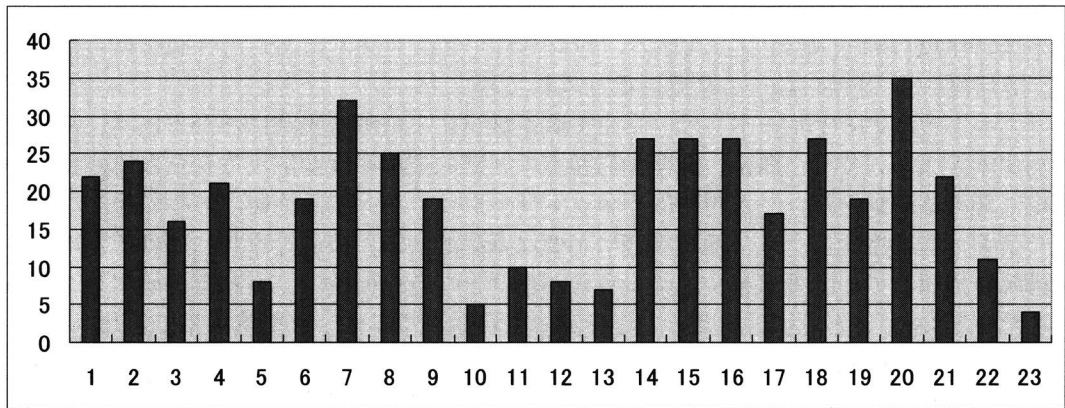


図5 「ちゃぶ台次世代コーホートによる学び」(臨時的任用教員)

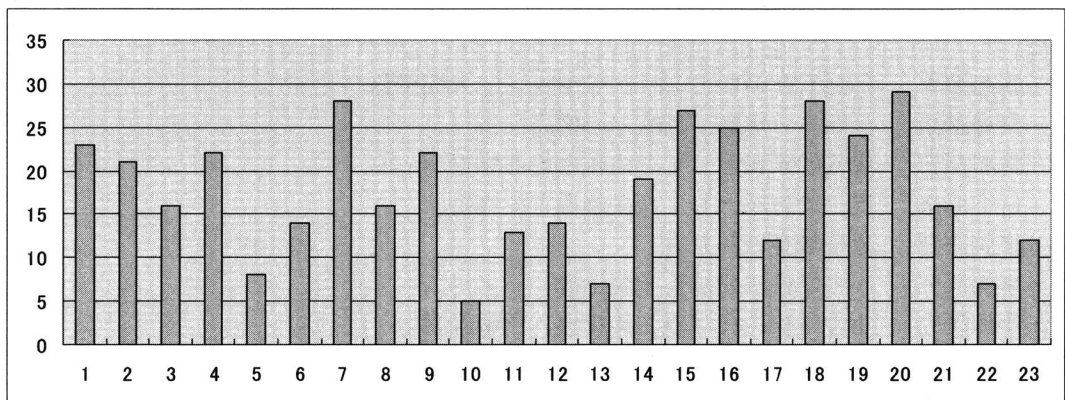


図6 「ちゃぶ台次世代コーホートによる学び」(事務教員)

2-2 「ちゃぶ台次世代コーホートでの学び」と研修内容の改善について

図3から受講者全体の「学び」を見る。

受講者は、本研修で学んだ、身についたと感じている項目として「㉔コミュニケーション能力や対人関係能力」、「㉒子どもに対する愛情や興味・関心」、「㉑教職に対する情熱、誇りや使命感」を挙げている。続いて「㉗学級・集団づくりにおける指導の知識、技能、態度」、「㉓企画力、段取り力、運営力等、物ごとを創造する力」、「㉕豊かな人間性、人権感覚、思いやりの心等」、「㉘継続的に自己を高めようとする力」、「㉙幅広い社会性やネットワークを広げる力」が多い。

反面、「㉑教科等に関する専門的知識、技能」、「㉒困難な事態、学習・生活不適応等への対応、処理」、「㉓教員としての品行、規律、あり方」、「㉔基礎的なコンピュータ活用能力やメディアリテラシー」、「㉕国際社会や価値創造に関する適切な理解、態度」は少ない。

これらの結果は、「ちゃぶ台方式」により「マニュアル化されない教員に必要な資質能力は、協働型研修やその後の省察、助言によって効果が見られる」⁴⁾ことを示し、学生、現職教員、大学教員や教育関係者等の協働研修のスタイルが一定の成果を上げていることを示すと同時に、平成20年度研修内容に偏りがあり、今後改善すべき課題を指摘している。

ここで、平成20年度の研修内容等について説明する。

平成20年度は6回の研修会と既存の「ちゃぶ台」プログラムに被せた合同研修を行ったが、各研修行事の際には3つの活動を取り入れてきた。

「ちゃぶ台ピア・サポート」は、学生や若手教員による教育実践にかかる悩み、不安や成功体験等について自己開示、課題や問題点の共感的理解や課題解決や新たな研修目標の設定に努める活動を行い、人間関係やネットワークづくり、相互啓発に努めてきた。

「講義・演習型研修」は、教育実践に必要な基礎的知識、技能等を身につけるため、外部講師を招聘しての講義演習、受講生自らが講師となる模擬授業、実践事例研究等を行ってきた。「学ぶ」とともに「教えることを通じて自らも学ぶ」ことを重視してきた。

「体験・省察型研修」は、既存の地域協働体験事業を活用した省察型研修として実施し、「ちゃぶ台林間学校」等との合同研修では、児童、保護者、学生、若手教員や大学教員等が相互の助言、相談や協議懇談等を行った。

大学での研修会では、前半に「講義・演習型研修」を、後半を「ちゃぶ台ピア・サポート」を行ったが、特に「講義・演習型研修」で取り上げた方法と研修内容は次のとおりである。

- ・講義演習 子どもとのコミュニケーション、人間関係づくり
- ・指導講話 教職への情熱、意欲と心構え
- ・講義演習 現代的課題としての信頼される学校づくり
- ・研究協議 現代的課題としての保護者との連携
- ・講義演習 道徳教育のあり方
- ・事例研究 小中学校における学習指導
- ・事例研究 小中学校における生徒指導、学級経営
- ・講演 広い視野を有する教員への期待
- ・研究協議 教育実践上の不安、悩みの克服
- ・講話 服務、規律等教員としてのあり方

調査結果から考えるとき、毎回の研修内容に、学生同士、学生と若手教員、若手教員同士のピア・サポートや人間関係づくりを意図したワーク等を取り入れたことや大学外での体験・省察型研修を行うことにより、コミュニケーション能力、対人関係能力、子どもに対する愛情、教職への情熱、使命感や自己教育力等の習得については一定の効果を上げることができたと考える。

反面、教科等の専門的知識や技能、コンピュータ活用能力やメディアリテラシー、国際理解や小学校に導入された外国語活動等にかかる内容やケーススタディー等の研修への導入の不足がそれらと関わる項目の「学び」の実感や満足度の低さに表れたと思える。研修ニーズを的確に把握し、研修内容の構成に反映させることが重要であり課題と言える。

2-3 学生と若手教員の「ちゃぶ台世代コーホートでの学び」について

ここまで事業、研修全体としての「学び」を見てきたが、教職志望学生、臨時的任用教員、本務教員それぞれが置かれた状況や期待の違いにより、期待する「学び」の内容や質量に差があるのではないかと考え、階層別に見ることとした。

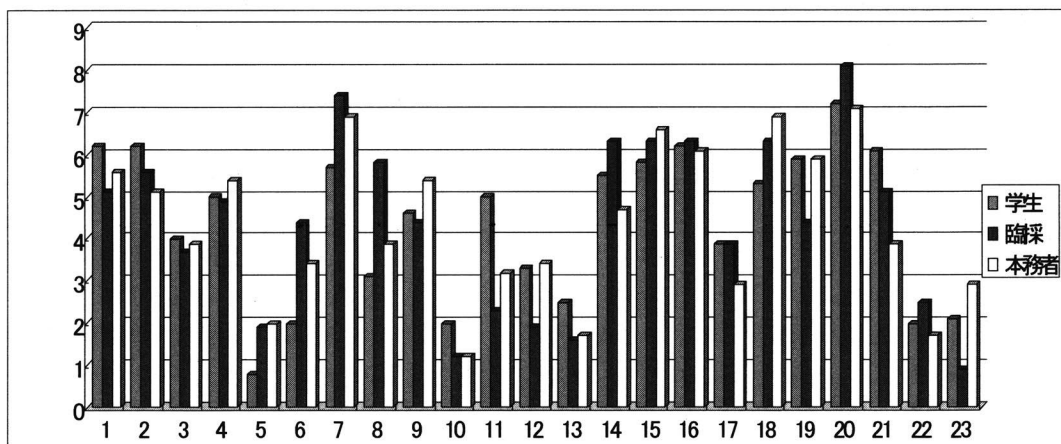


図7 「ちゃぶ台次世代コーホートによる学び」(階層別：%表示)

教職志望学生は「⑳コミュニケーション能力や対人関係能力」、「㉑子どもに対する愛情や興味・関心」、「①教職に対する情熱、誇りや使命感」、「⑯企画力、段取り力、運営力等、物ごとを創造する力」、「㉒自分の考えや意見を表現する力」を多く学んだ、身につけたと感じているのに対し、本務教員は「㉑コミュニケーション能力や対人関係能力」に続いて「⑦学級・集団づくりにおける指導の知識、技能、態度」、「⑱継続的に自己を高めようとする力」、「⑮豊かな人間性、人権感覚、思いやりの心等」、「⑯企画力、段取り力、運営力等、物ごとを創造する力」、「⑲幅広い社会性やネットワークを広げる力」などが接近し、日々の教育実践上の課題に直面しているが故に「学び」への期待と「学び」の実感が高いのではないかと考える。同様に、臨時的任用教員も「㉑コミュニケーション能力や対人関係能力」に続いて「⑦学級・集団づくりにおける指導の知識、技能、態度」等実践的な指導に関わる項目が多い。

これらは、教職志望学生が、現場における実践的指導経験、特に子どもたちとの直接的関わりの少なさ、失敗や挫折の経験等の少なさから、広くイメージとして教職をとらえようとしているのに対し、若手教員は、明日からの教育活動、教育指導をどうするか、いわゆる「お土産」の期待や、日々の現場実践での不安、悩みや困難等の意識の強さを反映しているとも言えると考えられる。

加えれば、このことは本事業「ちゃぶ台次世代コーホート」が意図するものでもある。特に、教職志望学生はこれから教壇に立つのであるが、養成段階にあっては、学校現場の状況理解の弱さ、現場実践の少なさ等により実体験を伴わないことへの不安を抱えている場合が多いであろう。その際、本務教員や臨時的任用教員等との協働型研修を行い、現場教員の思い、悩みや苦労等を共有し、仲間として学び合うことは、採用前研修としての機能も持ちうる。

また、本務教員や臨時的任用教員等も、教職志望学生に対して教える中で、自らの教育実践を振り返り、現場教員同士の切磋琢磨やネットワーク構築の中で一段高くなった教育実践に足を踏み出せると考えられる。

次に、教職志望学生、臨時的任用教員、本務教員についてそれぞれの回答に占める割合で比較し、対学生比の大きい項目で見ると、

本務教員は「⑤教科等に関する専門的知識、技能」、「⑥教科、道徳等における学習指導の知識、技能、態度」、「⑦学級・集団づくりにおける指導の知識、技能、態度」、「⑱継続的に自己を高めようとする力」について学んだ、身についたと回答しており、明日の現場実践に直接つながる課題を求める傾向があり、日々の実践的課題の反映とも言えよう。逆に「⑩家庭や地域社会との円滑な関係をつくる力」、「⑳自分の考えや意見を表現する力」は少ない。

臨時的任用教員の対学生比の大きい項目で見ると、「⑩家庭や地域社会との円滑な関係をつくる力」、「⑫組織の一員としての自覚や協働、助け合いのあり方」、「⑲国際社会や価値創造に関する適切な理解、態度」で低い反面、「⑥教科、道徳等における学習指導の知識、技能、態度」、「⑦学級・集団づくりにおける指導の知識、技能、態度」、「⑧生活指導、生徒指導の知識、技能、態度」がかなり大きく違い高い数字になっている。

「ちゃぶ台次世代コーホート」での学びの実感を見ると、それは各自が抱える問題良意識、課題意識の反映と捉えることができる。厳しい学校現場にあって、教員という身分を有し、職業として教育実践を展開する若手教員に対して未だ現場実践を経験しない学生は、家庭や地域との関わり方、教職員組織でのあり方、他者に対する表現やコミュニケーションのあり方等に不安を抱えながら、教職への情熱、子どもへの愛情等を模索している。

一方、本務教員や臨時的任用教員は、学習指導、生徒指導や学級指導等のあり方、現代の子どもの弱点とも言われる人間関係力等の向上に向けた指導等日々の教育実践課題の解決を探るとともに、自身の対人関係力等に対する意識も強いと思われる。

受講者の「感想」を一部紹介する。

・「ワークでは、自分には無い様々な視点を学ぶことができ、すごく参考になりました。特に、現職の先生方の発表の際には、発表の内容もさることながら、見る人にとっても分かりやすいよう4文字熟語でまとめられ、さすが！と思いました。」(学生)

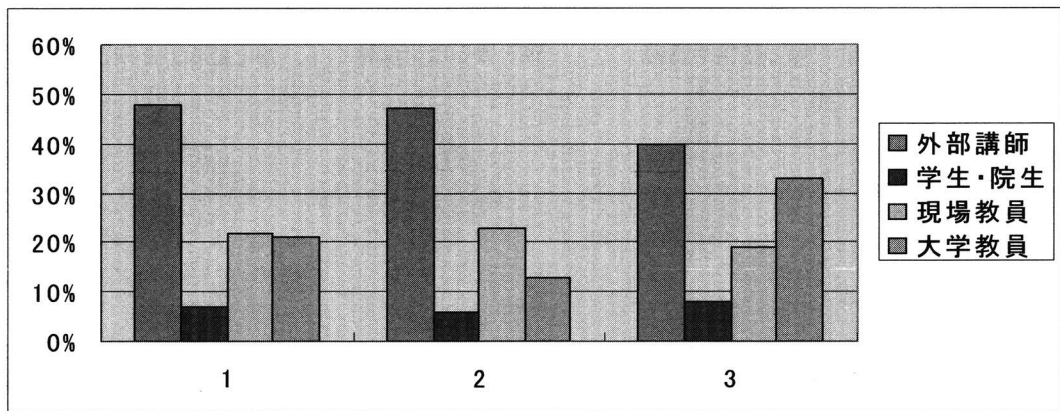
・「現職教員の取り上げた項目は、焦点が絞りがきれて、具体的な場面をイメージしたものばかり。やはり実際に保護者と関わっている経験の差は大きい。」(臨時的任用教員)

・「現場に出てみて道徳の時間の大切さを認識しました。今日の研修で35時間の道徳を有意義なものにできるよう努力していかなければと感じました。子どもたちがしっかりと思考したということが大切なんだろうと思います。」(本務教員)

2-4 「ちゃぶ台次世代コーホートでの学び」の対象について

23項目について、誰から一番学んだか、影響を受けたかについて問うた。「一番強く学んだ、影響された人」を◎で、「その次に学んだ、影響された人」を○で、「学んだ、影響された人」を△で回答を求めた。同様に◎3、○2、△1ポイント換算し図8に示すとともに、各項目毎にグラフ化した。

23項目の内容については簡素化して示すこととし、グラフは、上が「外部講師から学んだ」、右が「学生・院生から学んだ」、下が「現場教員(本務者、臨時的任用教員)から学んだ」、左が「スタッフ、大学教員から学んだ」とした。



(1 : 教職志望学生が誰から学んでいるか 2 : 臨時的任用教員が 3 本務教員が)

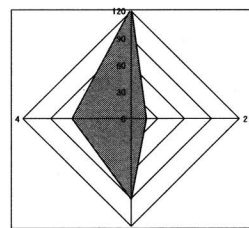
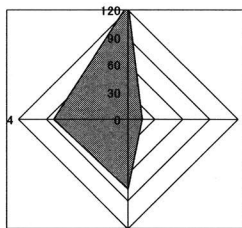
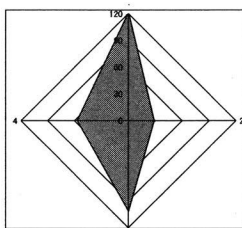
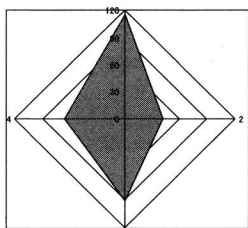
図8 「ちやぶ台次世代コーホートによる学び」の対象(階層別: %表示)

①: 教職に対する情熱

②: 子どもへの愛情

③: 今後の教育の知識

④: 子どもの理解

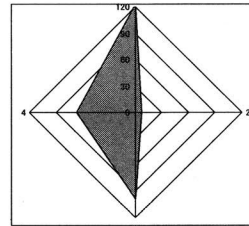
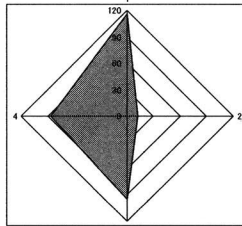
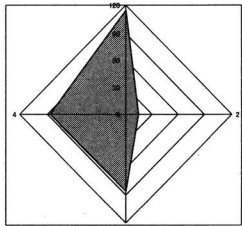
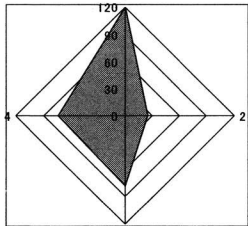


⑤: 教科の専門知識

⑥: 学習指導の基本

⑦: 学級づくりの基本

⑧: 生徒指導の基本

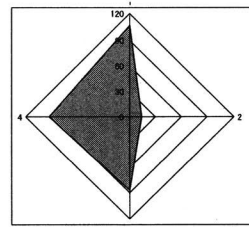
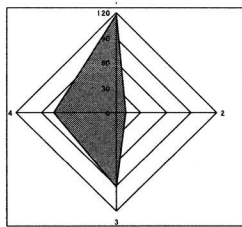
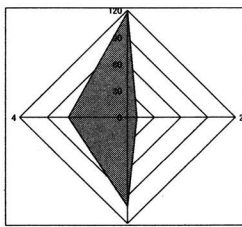
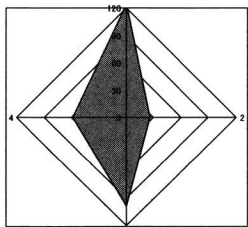


⑨: カウンセリング・マインド

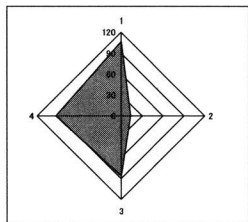
⑩: 困難事例への対処

⑪: 家庭、地域との連携

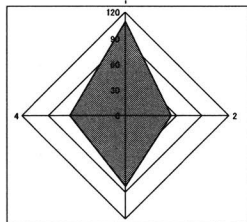
⑫: 組織への協調



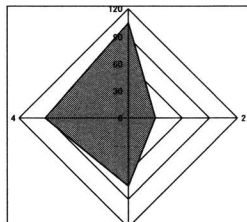
⑬：教員としての品行



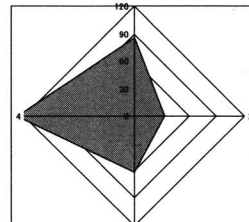
⑭：個性や感性



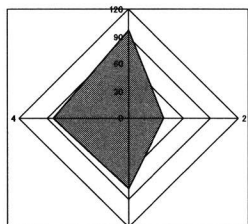
⑮：豊かな人間性



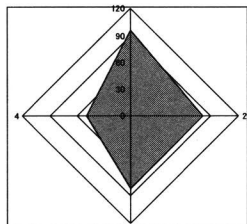
⑯：企画、段取、運営



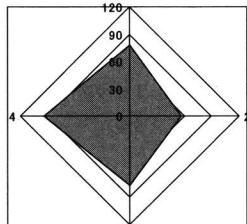
⑰：課題解決、論理的



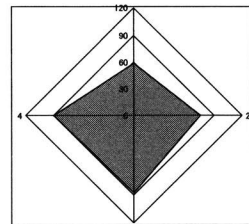
⑱：自己教育力



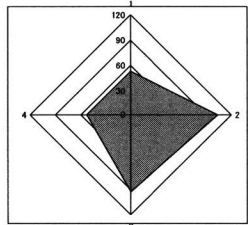
⑲：ネットワークづくり



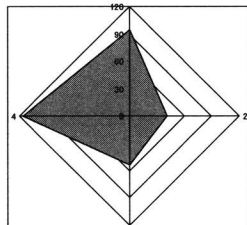
⑳：対人関係力



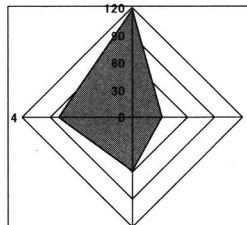
㉑：自己主張、表現



㉒：コンピュータ活用



㉓：国際的視野



「ちゃぶ台次世代コーホート」での「学び」を対象別に見ると、特に「教員としての職務から必然的に求められる要素」については、全23項目で「外部講師から」学んだ、影響を受けたとの回答が多かった。

企画段階において外部講師の選定条件を、受講者とあまり年齢の離れない中堅から若手指導者を招聘する。若手教員の翌日からの教育実践に好影響をもたらす現場実践を有する指導者を招聘する。「ちゃぶ台方式」の意義、方法や雰囲気等を生かしてもらえる指導者を招聘する。自らが研鑽に励み自ら高めようとする姿勢を有する指導者を招聘することとし、交流人事教員等のネットワークを活用しながら選定しており、それが受講者の研修ニーズにマッチしたと考える。今後も、外部講師のデータベース化、大学外との日常的ネットワークを強化し、研修事業の実効性を高める外部人材活用をすすめていく必要がある。

若手教員や大学教員等の受講者が、「教職志望学生から」学ぶことも多い。特に「㉑自分の考えや意見を表現する力」、「㉒継続的に自己を高めようとする力」、「⑭人としての個性、感性」では、教職志望学生ならではの関心、意欲、態度や素直に表現されるやる気等が若手教員等に好影響を与えている。教職志望学生は、外部講師、若手・現場教員や大学教員等から学校教育や教職等のあらゆる内容を学ぶことができる。同時に、教職志望学生に現職教員等との交流研修や意見発表等の機会や場面を与えることにより、教え合い、学

び合いの充実が期待できる。現職研修への参画、交流研修の実現等を求めていきたい。

また、「現場教員から」の学びは大きな割合を占める。日々の教育実践における豊かな経験や現代的な課題への敏感な反応等が受講者に影響を与えていよう。特に、「㉔コミュニケーション能力や対人関係能力」、「㉕自分の考えや意見を表現する力」、「㉖子どもに対する愛情や興味・関心」や「㉗困難な事態、学習・生活不適應等への対応、処理」等については、教職志望学生の学びや若手教員の現職研修にも大きな役割を果たすことができる。

最後に「大学教員から」の学びの大きさ、重要性についてふれる。特に「㉘企画力、段取り力、運営力等、物ごとを創造する力」、「㉙幅広い社会性やネットワークを広げる力」、「㉚基礎的なコンピュータ活用能力やメディアリテラシー」や「㉛豊かな人間性、人権感覚、思いやりの心等」については多くが「大学教員から」学んだと回答している。研修の構想、方針、立案、準備・運営・評価といった事業マネジメントの構築や教育情報機器の活用等は、教育現場での「学びの創造と授業づくり」の研修となる。大学教員の持つ学術的、学問的力量や企画構想力等を、教職希望学生や若手教員にしっかり開き、見せ、そこから学びに誘うことも、教員養成、教職研修の充実に貢献することになる。

受講者の「感想」を一部紹介する。

・「こんなに志の高い学生が多いことに驚いた。自分の在学中より学生の意欲がアップしていると思う。私も頑張ろうと思った。」(教員)

・「やはり、知人の近況を知れたり、互いに相談しあえるというのは嬉しいです。私の学校はあまり(研修)出張が無くて、平日の勉強会や公開授業に参加することもできないので、こういう機会は本当に有り難いです。」(教員)

・「今日は久しぶりの大学、久しぶりのちゃぶ台、久しぶりの先生方や仲間たちに元気をもらいました。コーホートという集まれる場所があることが嬉しいです。グループづくりやスゴロクのワーク等いつも技も貰います。月曜からまた頑張れそうです。ありがとうございました。」(教員)

・「初めての研修会場設営や準備は大変参考になった。参加者の動線と会場設営、ステージの見やすさに配慮した座布団配置、資料や飲み物の取りやすさや会場全体と各ちゃぶ台の位置関係等細かい部分の配慮が全体運営に生かされることも知ることができた。こうしたことは学級経営にも生きてくるのだらうと思い、コーホート直前から「学び」にふれられた。」(学生)

おわりに

教職キャリア形成において「教職に就く」ことはゴールではない。教員は、教員養成、採用、現職研修を通して常に自己研鑽に励み、国民の負託に応え、質の高い教育サービスを提供しなければならない。

本研修スタイルは、養成、採用、研修を貫くものになりたいが、本研究はその導入に過ぎない。今回の調査結果を活かしながら研修事業の工夫改善、現代的諸課題の解明と解決に向けた研修の充実、研修ニーズの把握と反映、受講者参画等運営の工夫や学部教員養成事業への反映等に努めていきたい。

「ちゃぶ台次世代コーホート」では、漠然とした不安の解消、不安や悩みに少しでもイメージを与え、実体験に向かう動機づけを行いながら、0からのスタートではない教員を

養成したいと考えている。

謝辞

本研究にあたっては、山口大学教育学部ちゃぶ台研修部員、「ちゃぶ台次世代コーホート」運営スタッフをはじめ全ての教職員の方々、山口県、山口市教育委員会事務局の方々から温かいご指導ご支援をいただきました。厚くお礼申し上げます。

文献

- 1) 山極 隆：教員の資質能力を高める政策とその考察，現代教育科学，635，P5，明治図書，2009.
- 2) 山口大学教育学部：平成20年度ちゃぶ台研修部活動報告書，P42，2009.
- 3) 中央教育審議会「新しい時代の義務教育を創造する(答申)」(2005.10)、中央教育審議会「今後の教員養成・免許制度の在り方について(答申)」(2006.7)、別惣淳二他「教員の資質と力量に関する調査～学部生と新任教員の調査を中心に」、兵庫教育大学『平成19年度研究プロジェクト成果報告書』(2008)、教育評価研究会編『学校の評価自己点検マニュアルP』(ぎょうせい)を参考にした。
- 4) 山口大学教育学部：平成17・18年度大学・大学院における教員養成推進プログラム報告書～ちゃぶ台方式による協働型教職研修計画最終報告書，P92，2007.