

指導改善研修の効果と研修プログラムの充実に向けた考察

－職場復帰した教員の追跡調査より－

研修企画課 主任指導主事 岩井 高士

教職員支援担当指導員 森野 正路

はじめに

本県では平成 16 年度より「指導力向上を要する教員に係るフォローアップシステム」を実施し、「指導力向上を要する教員」に認定された教員に対し、当所にて指導改善研修を行ってきた。以来、平成 25 年度までの 10 年間に 24 名が指導改善研修を受講し職種変更を含め 11 名が職場復帰している。

子どもたちを取り巻く社会構造の急激な変化の中で、教員はこれまで以上に必要かつ高度な専門的知識や技能を修得し、適時に刷新していくなど求められる資質能力の維持・向上の取組が必要とされている。しかし、様々な事情の中で、つまずきや戸惑いを感じ日常的に子どもたちの育ちや学びを十分適切に支援・指導できない状況等に陥る教員もいる。そのような教員に対し研修により改善を図り勤務に復帰するための自覚と自信をつけさせ、スムーズに復帰できることをねらいとする研修として実施している。本年度、実施から 11 年目にあたり当研修プログラムの更なる充実にを図ることを目的に、職場復帰した教員及び所属校の管理職を対象に追跡調査を実施し、調査結果及び調査対象者の研修受講時における各種評価等の分析を基に研修プログラムの検証を行った。検証結果からコミュニケーション力を高める研修の充実と復帰後も含めた所属校での支援の充実がより研修効果を高め、円滑な職場復帰につながるが見えてきた。

本研究では、検証結果から得られた研修の充実に向けた視点を基に研修内容や支援の在り方について考察し、指導改善研修プログラムの充実及び円滑な復帰と復帰した教員の自律的な職能成長につながる支援体制の在り方について提案する。以下、次に示す 1～3 の各章から本論を構成している。

【本論の構成】

1 本県の指導力向上を要する教員に係るフォローアップシステム

(1) フォローアップシステムの概要

(2) 当所における指導改善研修

ア：実施体制 イ：研修プログラム（概要） ウ：実施状況 エ：研修記録から実施状況の分析

2 追跡調査による研修効果の検証

(1) 追跡調査の概要

ア：調査のねらい イ：調査対象 ウ：調査時期及び手続き エ：調査方法 オ：調査内容

(2) 調査結果

ア：現在（調査日時点）の「授業力」と「コミュニケーション力」

イ：指導改善研修プログラムの効果と影響

ウ：自己の改善すべき課題の認識と復帰後の継続した取組

エ：指導改善研修の充実に向けた意見

オ：管理職の意見から（聞き取り内容）

3 指導改善研修の効果と充実に向けた考察

(1) 研修プログラムの効果

(2) 研修プログラムの充実に向けて

(3) 所属校における円滑な復帰と支援体制の在り方

1 本県の指導力向上を要する教員に係るフォローアップシステム

(1) フォローアップシステムの概要

本県では、「指導力向上を要する教員に係るフォローアップシステム」（以下、「フォローアップシステム」という）を平成16年度から実施している。フォローアップシステムの対象教員は段階を追って指導や支援を受けるが、対象教員が所属校や市町組合教育委員会の指導や支援によっても、なお改善がみられない場合は手続きを経て「指導力向上を要する教員」に認定され、研修命令によって当所が実施する「指導改善研修」を受講することとなる。（以下、「指導改善研修」を受講する教員を「特別研修員」という）当研修は、教育公務員特例法第二十五条の二に定められた法定研修で、研修後の指導の改善程度の認定手続きを経て、職場復帰、研修継続、職種変更、退職勧奨、分限免職のいずれかの措置が決定される。従って、当研修はフォローアップシステムの研修プログラムの実施、指導観察・記録を行っている。

(2) 当所における指導改善研修

ア 実施体制

実施体制としては、研修企画課の内部組織で指導力向上を要する教員の研修の企画及び実施に関することを中心業務とする「教職員支援担当室」に、指導主事（教職員支援担当）及び校長ＯＢによる教職員支援担当指導員（以下、「指導員」という）を配置し指導改善研修を実施している。

イ 研修プログラム（概要）

本県の指導改善研修は、「指導力向上を要する教員に係る研修実施要綱」に基づいて、原則として1年間の期間で実施しており、「指導力向上を要する教員に係る研修実施細則」が定める基本的な研修の構成は表1に示すように時期毎に研修の目標を定め段階的にプログラムを進めている。特に、基本研修では特別研修員が自身の教員生活をしっかりと振り返ることが大切であり、研修開始時期の4月には、自己の振り返りに重点を置いて実施している。また、時期を問わず研修中あらゆる場面を通じて、指導員が面接により指導を行っている。例えば、課題レポート、学習指導案、模擬授業等の当所内で行う様々なプログラム、さらに当所外で行う授業実践や他の施設、機関で行う研修等を実施するたびに、その成果や課題を明確にするために個別に指導している。指導員との緊密な関わりは当研修プログラムの基本となっている。

表1 基本的な研修プログラムの構成

研修実施細則が定める研修	時期	研修の目標	主な研修プログラム等
基本研修	4～5月	教員生活を振り返り、研修課題を明確にする	・自己の振り返り ・学習指導案作成、模擬授業、授業実践の開始
課題別研修	6～8月	課題研修を深める	・学習指導案作成、模擬授業、授業実践の充実 ・所外研修※¹の開始 ・他校での授業見学※²
個別研修	9～1月	実践的研修を通して指導力の向上を図る	・所属校実務研修（計4週間程度） ・所外研修の充実
総括研修	2～3月	研修のまとめを行い、今後への決意を明確にする	・研修報告書の作成 ・研修報告会
その他、問題の改善・指導力向上を図るための研修	通年		・課題レポート作成 ・面接、3分間スピーチ ・カウンセリング ・C S T※³ ・協働体験研修（農園作業） ・所属校1日研修（毎週1日）
<参考>※1) 所外研修：県立小野起生園、栗生逢花園、県立美術館、県立考古博物館、県立コウハリの郷公園 県立山の学校、兵庫県人権教育研究協議会、他（平成25年度） ※2) 他校での授業見学：兵庫教育大学附属小学校、加東市立社小学校、県立神戸聴覚特別支援学校 県立のじぎく特別支援学校（平成25年度） ※3) C S T：コミュニケーション・スキル・トレーニング（傾聴、気持ちの汲み取り、互いを尊重しながら自己表現など）			

ウ 実施状況

平成 16 年度より平成 25 年度までの 10 年間に 24 名の特別研修員が指導改善研修を受講し、11 名が職場復帰(職種変更含む)している(表 2)。

また、これまでの特別研修員に課せられた指導改善研修における主な研修課題を分類しそれぞれの割合を表 3 にまとめた。4 分野 19 に及ぶ研修課題がこれまでの特別研修員に課されてきた

表 2 研修後の措置(平成 16～25 年度)

	職場復帰	職種変更	依願退職	分限免職	計(人)
県立学校	3	1	3	0	7
市町組合立	5	2	1 0※	1	1 8
計	8	3	1 3	1	2 5

※研修前に退職した者 1 名を含む

表 3 特別研修員の主な研修課題(平成 16 年度～平成 25 年度 25 名)

課題分野	主な研修課題	%
生徒指導	①児童・生徒理解に資する/全般的コミュニケーション能力の向上・増進	69
	②児童・生徒指導の必要性の理解	4
	③児童・生徒指導技術の習得	8
	④児童・生徒指導に関する基礎的な理解	4
	⑤児童・生徒理解に基づく指導の在り方	81
	⑥人権意識の高揚	27
学習指導	⑦基礎的な教科知識の習得	4
	⑧教材研究の進め方	4
	⑨教科指導における専門性の向上	8
	⑩基礎・基本的/効果的/適切な学習指導方法・技術の習得	100
	⑪保健教育、保健指導に関する基礎的な知識・技術の習得	4
学級経営	⑫児童・生徒理解に基づく学級経営の在り方	19
教育公務員	⑬職務遂行に係る社会性・協調性の確立・向上・増進	31
	⑭職員/教育公務員としての使命感、人権意識・倫理観の確立・向上	50
	⑮勤労/勤務意欲の高揚	23
	⑯基本的な/一般的な校務処理技術・能力の向上	8
	⑰服務規律の理解	12
	⑱組織理解力の向上	4
個人別課題	⑲その他本人の課題に応じた内容	89

が、割合から表 3 の中で

も特に生徒指導の分野で①、⑤、学習指導の分野で⑩、教育公務員の分野で⑭、その他の⑲の研修課題は多くの特別研修員が共通して抱えている課題であることが分かった。なお、⑲については精神疾患の有無など慎重に吟味検討して適切に対応する必要がある。これらのことは、今後のプログラムの改善に重点をおかなければならない視点となると考える。以上を踏まえながら「指導改善研修」の充実に向けての考察をする。

エ 研修記録から実施状況の分析

今回追跡調査した 3 名の元特別研修員(職場復帰者)個々に提示された主な研修内容をま

表 4 「指導改善研修」の主な研修内容(教育長通知より)

1	効果的な学習指導技術の習得
2	児童理解に基づく学級経営や生徒指導方法の習得とコミュニケーション能力の向上
3	その他、本人の課題に応じた内容(教育公務員としての使命感、勤労意欲の高揚など)

とめ表 4 に示した。これらの研修内容に基づき表 1 のプログラムを基本とし各特別研修員の研修計画を策定し実施している。

図 1 は、上記 3 名の職場復帰した元特別研修員が所属校及び所内研修等で実施した模擬授業、授業実践についての参観者(所属校管理職、指導主事、指導員等)の授業評価及び自身の自己評価の年間変化である。学習指導に関して年間を通して授業実践を重ねるごとに参観者の授業評価の向上とともに自己評価も向上していることが分かる。

基本及び課題別研修期間における指導員等からの学習指導案作成や模擬授業の徹底的な指導及び所属校での授業実践と連動させた指導により、授業への取組についての気づきや見直しから改善が徐々に図れたことで自信につながってきたと考える。

の元特別研修員の追跡調査結果と合わせて研修効果について考察する。

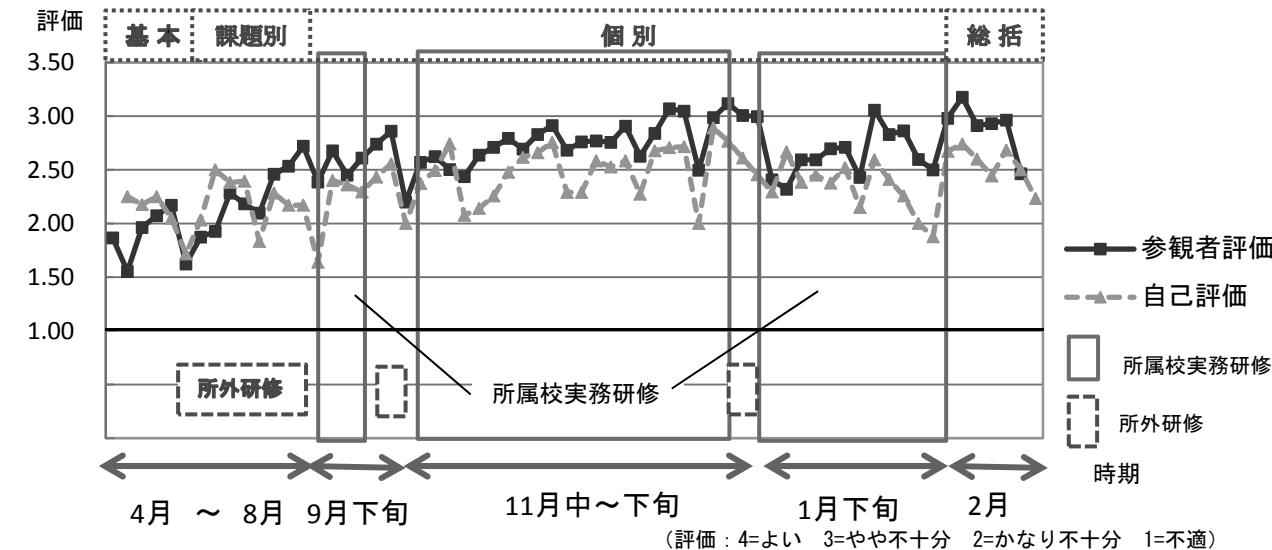


図1 所属校及び所内研修等での模擬授業及び授業実践における授業評価（参観者評価と自己評価）

2 追跡調査による研修効果の検証

(1) 追跡調査の概要

ア 調査のねらい

「指導改善研修」を終了して職場復帰した3名の元特別研修員から受講時の研修成果や課題、現在の学校現場での状況を聞き取ることと合わせて、現所属校の管理職からも元特別研修員の日々の取組状況や課題等を聞き取り各評価を整理分析することで、指導改善研修プログラムの更なる充実を図ることをねらいとして実施した。

イ 調査対象

職場復帰し現在も勤務継続している元特別研修員及びその勤務する学校の所属長を対象とした。校種は3名とも小学校教員である。

ウ 調査時期及び手続き

平成 26 年 11 月に対象者の現所属校に訪問し実施した。当所が教育事務所をとおして市町教育委員会及び所属校に調査を依頼し、訪問日を調整した。

工 調査方法

元特別研修員及び管理職によるアンケート記入及び、指導員からの聞き取りによる方法で実施した。

才 調査内容

主な調査内容を表 5 に示す。

表5 主な調査内容（アンケート、聞き取り）

元特別研修員（自己評価）	管理職（他者評価）
①現在の「授業力」（自己評価）	①現在の元特別研修員の「授業力」（他者評価）
②現在の「コミュニケーション力」（自己評価）	②現在の元特別研修員の「コミュニケーション力」（他者評価）
③プログラムとその効果、影響（時期、課題テーマ等）	③所属校実務研修の取組、効果、影響
④取り入れるべき研修テーマ等	④努力が見られる点、さらに期待される点
⑤復帰後の自身の向上・改善の変化	

(2) 調査結果

以下、調査結果について、表やグラフ等で表し、そこから読み取ったことを箇条書きした。

ア 現在（調査日時点）の「授業力」と「コミュニケーション力」

表6 アンケート項目の観点と概要（自己及び管理職対象）

観点	項目	アンケートの概要
授業力	使命感・熱意・感性	常に教員としての熱意と使命感を持ち授業に臨んでいるか
	児童理解	児童一人一人の状況等を把握し指導に生かそうとしているか
	指導力	学習状況を把握し的確に判断をして指導しているか
	指導技術	分かりやすい授業を目指し工夫しているか
	教材解釈／開発	児童の実態を考慮し興味関心を高める教材の工夫等をしているか
	指導と評価	計画的に指導し評価をしているか
コミュニケーション力	教職員	管理職、同僚等とのコミュニケーションは図られているか
	児童	児童とのコミュニケーションは図られているか
	保護者	保護者への対応は適切か
	地域	地域や学校関係機関への対応は適切か

回答：4=当てはまる 3=だいたい当てはまる 2=あまり当てはまらない 1=当てはまらない

＊現在（調査日時点）の「授業力」及び「コミュニケーション力」について表6の項目ごとに、3名の元特別研修員と各管理職の評価をそれぞれ平均しグラフ化した（図2、3）。

＊図2、3から以下のことが読み取れる。

- ・「授業力」の自己評価は各項目でバランスがとれた高い評価となり、自信を持って取り組んでいることが分かるが、管理職の期待する評価と多少差があることが分かる（図2）。
- ・「授業力」の管理職による評価が相対的に低いものの、各項目のバランスが大きくは偏っていないことが分かる（図2）。
- ・管理職の評価では、指導力、指導技術、児童理解といった項目が若干低い。このことは状況判断し、工夫して対応する部分に課題があることが読み取れる（図2）。
- ・「コミュニケーション力」の評価では、児童とのコミュニケーションに関する管理職の評価が低いことから、学習指導や生活指導の場面において児童との十分なコミュニケーションを図る部分で課題があることが分かる（図3）。
- ・保護者対応については、復帰した現在、学級担任ではなく対応する機会が少なかったことから自身も課題があると認識している（図3）。
- ・教職員とのコミュニケーションについては、自他共に高い評価となっており、復帰後も努力し効果が継続していることが分かる（図3）。

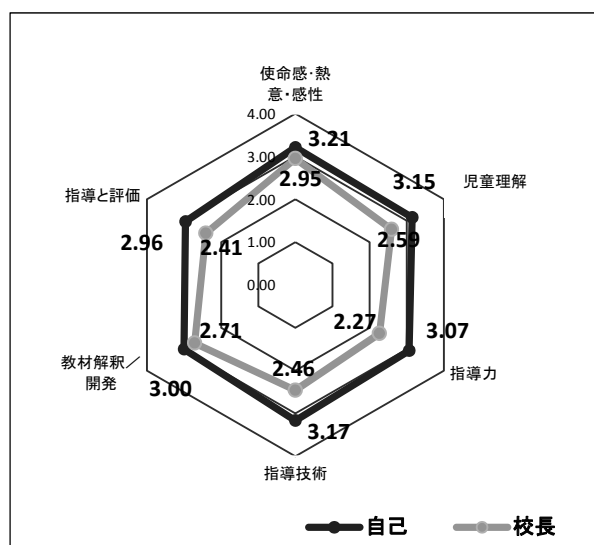


図2 現在の「授業力」の評価

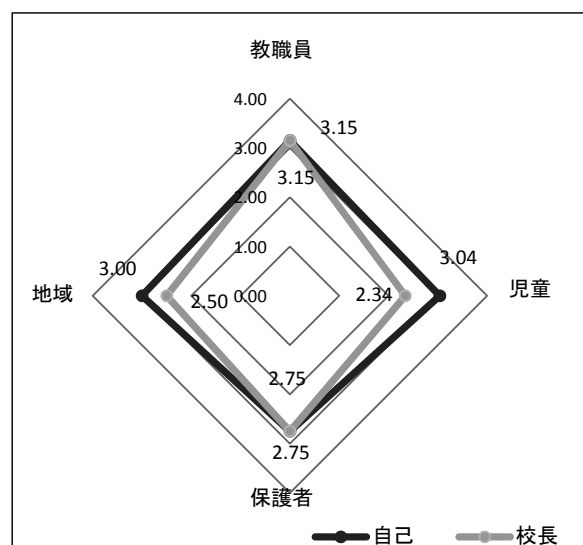


図3 現在の「コミュニケーション力」の評価

イ 指導改善研修プログラムの効果と影響

①実施時期による効果

＊表 1 に示す時期毎の研修プログラムについて各元特別研修員が研修中と復帰後の効果の実感を評価した平均をグラフ化した（図 4）。

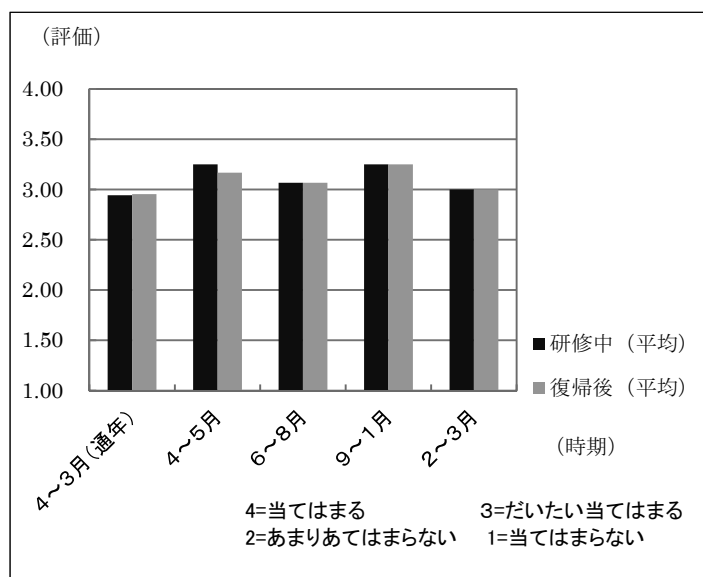


図 4 指導改善研修プログラムの効果の実感

グラフから以下のことが読み取れる。

- ・ 時期、研修中、復帰後それぞれにおける効果の実感に特に大きな差が無いことから研修中での気づきや学びで身につけた知識や技能等が意識されつつ取り組まれ復帰後も効果を継続していることが推測できる。

②課題レポートの効果

＊表 7 は、合計 126 テーマの課題の中から特に特別研修員が効果があったと認識している課題レポートのテーマを抜粋した一覧である。

- ・ 「使命感・熱意」「指導技術」「児童理解」「同僚性」を観点とした課題テーマについてレポートにまとめ、それを基に指導員との面接を行い意見交換する中で新たに気づいたり、深く物事について考える力をつけることにつながっていることが分かる。

表 7 効果のあった課題レポートについて（特別研修員のアンケートから抜粋）

観 点	課題のテーマ	効果として得られたこと
使命感 熱意	教師としての使命感 理想の教師像 教師に求められているもの あなたがそなえているもの	教師としてすべきことの優先順位を理解できた 自分自身には教師としての使命感が足りていないことが認識できた 教える責任感、育てる子どもの理想像を考えるきっかけとなった 周囲の願いや思いを的確に汲み取り、対応することの大切さを学んだ
指導技術	分かる授業 良い授業、悪い授業	分かる授業をしてこなかったこと、準備不足だったことが認識できた 良い授業とはどのような授業か考えていくきっかけとなった
児童理解	児童理解の基本 問題行動への対応	まず児童の話をじっくり聞くことが大切であることに気づいた 指導するときの言葉がけで学んだことを少しずつ反映できるようになった
同僚性	職場の人間関係について 同僚に受け入れられない教員	同僚とのコミュニケーションの大切さを認識し情報共有を図っている 無頓着だったが、接し方をよく考えるきっかけとなった

③主なプログラムの効果

＊表 8 は、研修プログラムで大きな部分を占めた「指導員との面談」「カウンセリング」「C S T」「所外研修」「所属校実務研修」に関して、特に得られた効果や影響について記述内容から抜粋したものである。

- ・ 復帰後時間が経過してもなお考え方や取組等に効果が継続していることが分かる。特に復帰後においても気づきや学びを発揮できていることから、校長をはじめとする周りの教職員との支え合いや温かい関係性が大きく作用していると考えられる。

表 8 主なプログラムの効果等（特別研修員のアンケートから抜粋）

〔指導員との面談〕 ○3分間スピーチをとおして、児童が今一番気になっている事柄について話そうと心がけるようになった ○終礼において、「本日のめあて」を自己評価することで何事にも自己反省を欠かさない姿勢につながった ○指導員の先生から常に「子どものため」を考え行動することが大切であると言われたことが印象に残っている ○日々日誌を書くことは大変だったが、反省するためにも大変良かった ○意見発表や指導助言、意見交換をとおして自分で深く物事について考えることができるようになった ○指導員の先生の日々の言葉が仕事の原動力につながっていると実感している
〔カウンセリング・C S T（コミュニケーション・スキル・トレーニング）〕 ○指導員の先生ともよく話をしたが、指導員の先生とは違う雰囲気では話ができ良かった ○自分の苦手とする相手とのコミュニケーションについてトレーニングができ、今の仕事に生かしている ○自分の思いを話すことができて大変良かった ○トレーニングを続けたことで無意識の中に効果が現れ、会話の中で相手を不快にすることが減ったと思う ○カウンセラーから「あなたは、教育公務員が向いている」とかけてもらった言葉も大きな心の支えの一つとなり教員を続ける決意につながった
〔所外研修〕 ○参加して、訪問先の子ども達も「昔とは大きく変わった」と聞き“自分も変わるんだ”と変化できることを強く感じた ○コウノトリの世話をしたことなど、社会体験したことを児童に話すことができた ○施設の方々とコミュニケーションをとることができ大きな自信になった ○施設の方々と接する中で、初日はきつかったが、後2日間話しやすい雰囲気をつくっていただいたことから傾聴や共感により“安らぎ”を感じることができ、会話が広がりコミュニケーションのヒントを得ることができた ○自分はコツコツ活動して結果が見えやすい事務的な仕事が向いているのではとか、適性についてじっくり考える機会となった
〔所属校実務研修〕 ○学級担任は転勤してこられたばかりでも、しっかり児童を理解し、把握されていることに気づいた ○生活指導のメリハリをしっかり持ちポイントを押さえた指導をすることが大切であることをあらためて学んだ ○幅広く色々な学年に入り、それぞれの発達段階をみることができた ○授業をする上で、また学校生活での子どもを見るときの視点を数多く教えていただいた ○子どもの実態を十分把握した上で授業を組み立てることが大切であることにあらためて気づいた

ウ 自己の改善すべき課題の認識と復帰後の継続した取組

＊表 9 は、研修中に指摘された課題や自身で認識した課題及び復帰後継続した取組や改善点について各課題分野ごとにまとめた一覧である。

- ・復帰後は、各課題分野において研修中に指摘されたことを中心に、改善点を意識し継続して取り組んでいることが分かる。
- ・復帰後継続して取り組んでいることを評価しているのは、現場の同僚が中心となっていることから、日常の活動において、同僚との望ましい関係性が再構築されていることが分かる。また、職場での同僚との関係が仕事をする上で重要であることが分かる。

表9 自己の改善すべき課題の認識と復帰後の継続した取組と評価

課題分野	研修中に指摘された課題	復帰後継続した取組、改善点（評価者）
学習指導	・板書方法、一方的な発問、学習規律 ・教材理解、指導案等の授業準備	・板書計画を立て、的確な発問、笑顔で明るく大きな声で授業をしている（同僚） ・見やすい板書への取組（同僚） ・授業準備をしっかりとて授業に臨む（管理職・同僚）
学級経営	・子ども一人一人をよく見ること	（担任をしていない）
生活指導	・授業規律を守らせること	・毎朝の校区パトロール、挨拶（管理職、地域の方々） ・毎朝の校門での立ち番を自主的に（管理職）
児童対応	・明るく穏やかに目線を合わせ、児童の気持ちを考える ・子どもの目線に対応すること ・傾聴すること	・どの学年の児童にも声かけをよくするので、児童からも挨拶がある（同僚） ・児童の目線に立った指導 ・休み時間に児童と遊ぶ、児童の話をよく聞く
保護者対応	（担任をしておらず、保護者と接する機会がほとんどなかった）	・事故時の早期対応〔保護者連絡等〕（保護者）
同僚対応（学年等）	・仕事、プライベートで困ったときは相談・報告をすること ・事務処理の期限厳守 ・コミュニケーションを図ること	・報告、相談等困ったことは学年主任に相談（同僚） ・事務処理の期限厳守（同僚） ・コミュニケーションを積極的に図っている
勤務態度 服務・組織理解	・服装 ・言葉遣いを明瞭にすること	・毎朝、7時20分には出勤している（同僚）

＊図5は、表9の各課題分野の中で追跡調査した3名の元特別研修員が向上・改善を自覚できた度合をグラフ化したものである。3名の自己評価（4段階評価）を積算した値を用いている。

・図5からも、同僚とのコミュニケーション（報告・連絡・相談）をはじめ、学習指導、児童対応に関して向上・改善の度合いが大きい評価である。特に児童対応、生活指導、学習指導では、復帰後の取組の意識の高さが分かる。

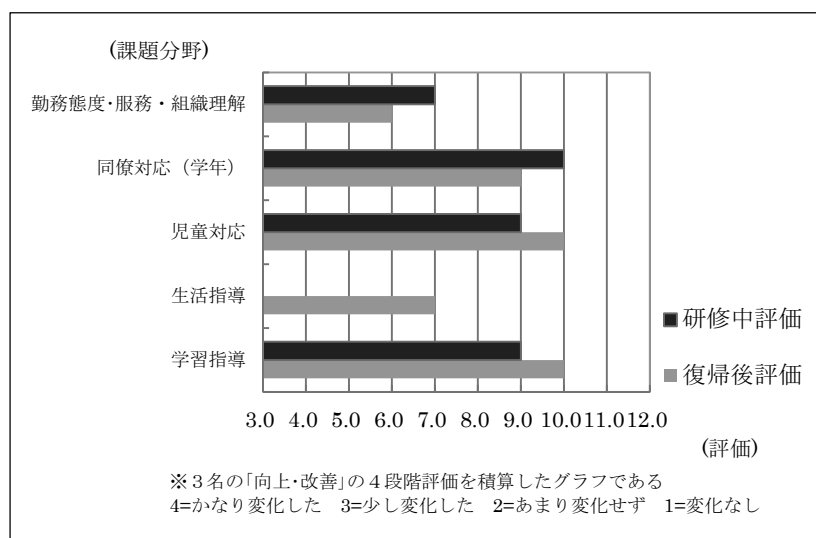


図5 自己の課題の向上・改善の自己評価比較（研修中／復帰後）

エ 指導改善研修の充実にに向けた意見

①元特別研修員

- ・所属校での研修では校内のあらゆる仕事を体験できるようになれば、復帰後の仕事に生かせる。
- ・学級経営では、見学して学ぶと共に、担当クラスを絞って継続的に指導できる実践研修を取り入れる。
- ・学校での様々な事務処理（文書作成、提出期限の厳守）に関することを取り入れる。
- ・信頼される先生を続けるためには、子どもの思っていることや悩みを表情や行動から察知する力をつけ

ることが必要で、さらに、子どもの悩みに応えることや、トラブル時に的確に指導できる力をつけることも大切である。このような内容に対応した研修を多く取り入れる。

②管理職

- ・自分の意見と異なる意見が出てきたときの適切な対応方法や児童の変化に敏感に気づき「叱る」や「ほめる」を適切に表現できるなどのCSTのトレーニングを多く取り入れる。
- ・学級崩壊のトラウマを乗り越える力などのストレスマネジメントに関する内容を多く盛り込む。
- ・前向きに考える姿勢・態度を育てるメンタルヘルスに関する内容を充実させる。
- ・植栽など教育環境の整備の技術などに関することを取り入れる。

オ 管理職の意見から（聞き取り内容）

＊表 10 は訪問した所属校の管理職より聞き取った主な内容をまとめたものである。

- ・復帰後よく努力している点では、派手さはないが地道に自分なりに努力しているところが周りの同僚からも評価されている。
- ・今後の課題としては、コミュニケーション力が基本となる児童理解や対人関係、学級経営の力等をさらに高めることが期待されている。
- ・研修の成果が効果的に現れるのは、やはり管理職を中心とした周囲の理解を支えとした良き職場環境であるという意見が各管理職から得られた。このことは、指導改善研修プログラムの実施中から復帰後においても所属校が十分理解して相互協力の上で実施していくことが大切で、今後の研修の在り方を示唆するものであると理解できる。

表 10 現在の勤務状況等について（管理職からの聞き取り）

〔よく努力している点〕

- ・傾聴を心がけ、謙虚な姿勢で努力している
- ・接遇対応を自身が身につけ、子どもたちへの指導姿勢が継続できている
- ・毎朝の通学路のパトロールを続け、地域の方々にも挨拶して安全な通学を見守っている
- ・メモをとり連絡漏れ等がないように心がけている
- ・相手の気持ちを考え、ゆっくり丁寧に話したり説明するようにしている
- ・職員と積極的にコミュニケーションをとるように努めている
- ・地域からの協力要請に自ら率先して参加している

〔今後期待されること〕

- ・対人関係の更なる向上（児童理解、相手の気持ちを汲み取って判断し行動できる）
- ・臨機な対応や応用を利かせること
- ・学級経営力をつけること（学級の和・仲間づくりを意識して取り組む力をつける）

〔その他〕

- ・研修期間中は家庭事情もある中で、早朝から遅くまで大変よく頑張ったと評価できる
- ・研修の成果が効果的に現れるのは、管理職を中心とした周囲の理解を支えにした良き職場環境である

3 指導改善研修の効果と充実に向けた考察

(1) 研修プログラムの効果

- ・研修当初では、戸惑うこともあったが指導する先生方との人間関係が深まるにつれ、積極的に自己開示して自己を振り返り自らを向上させようという意欲や姿勢が生まれ、多様なプログラムを通して、一定の改善・向上へと進めることにつながった。
- ・多くの模擬授業、所属校での授業実践をとおして、授業の準備から授業実践、授業後の振り返りと改善まで計画的にできる力が高められた。
- ・研修プログラムを通して自身の課題、改善点を明確に把握できるようになった。
- ・課題レポート、3分間スピーチ等を基に指導員等との日々の面談により、コミュニケーション力を高めるとともに新たな視点を得ることでさらに考えを深めることができるようになった。

(2) 研修プログラムの充実に向けて

- ・これまで多くの特別研修員が共通して抱えていた研修課題の中でも特に次の4つの研修内容である、「児童理解に資するコミュニケーション能力の向上・増進」「児童理解に基づく生活指導の在り方」「基礎的・基本的/効果的/適切な学習指導法・技術の習得」「教育公務員としての使命感、人権意識・倫理観の確立・向上」に関するプログラムに焦点を当て改善点を探る必要がある。
- ・「児童理解に資するコミュニケーション能力の向上・増進」に関するプログラムについては所属校とより綿密に協力しながら実施することが大切である。そのために事前に十分なCSTトレーニング等のコミュニケーション力に関する内容を多く取り入れながら、ステップに応じた所属校研修での実践・活用の機会拡大への理解と職場体制の配慮を図ることが望まれる。
- ・同時に、児童理解に関する内容だけでなく学習指導や教育公務員としての使命感や倫理観に関するプログラムにもリンクさせながら、所属校と相互協力して実施することが重要である。
- ・所外研修を多様な機関で実施することにより社会性・協調性の向上効果があることから、研修場所の一層の確保に努めることが必要である。
- ・殆どの特別研修員は、概ね共通する課題とは別に、それぞれに独自の課題を抱えている場合が多い。中には、指導改善研修では改善が困難と思われる課題の場合もあり、事前や研修中の観察を丁寧に行いながら適切に取り組む必要がある。

(3) 所属校における円滑な復帰と支援体制の在り方

- ・研修の成果をさらに復帰後効果的に如何に発揮させるかは、特別研修員自身の学びの深さとその後の努力によるところも大きいですが、復帰した職場での管理職を中心とした職場環境によるところが大きい。
- ・従って、周りの職員が、復帰した教員の特性を理解し、批判や排他ではなく、良きところを認め合い支援し合って協働する組織風土が醸成されていることが重要となる。
- ・円滑な復帰のためには、職場復帰後も市町組合教育委員会が所属校との情報共有を行い、県教育委員会とも連携し所属校に指導員等が出向いて職場環境も把握しながらさらに一層きめ細かに支援できる体制を整備することが重要である。
- ・学校は、教員として各ライフステージでの振り返りを自身でしっかりできるように、研修ニーズや必要となる資質能力や素養について教育委員会等と情報共有しながら、信頼される教員の育成・支援を図ることが重要である。

おわりに

今回の追跡調査にご協力いただいた元特別研修員の先生方は職場復帰してもなお研修で各自が認識した課題意識を持ち悩みながらも前向きで熱心に取り組まれていると感じた。そして、復帰された先生方を温かく受け入れ教職員全体で支え合い支援できる職場が重要であることをあらためて認識できた。教職員の多様な個性と能力（個々人の持ち味）を活かし合う（お互いのいいところを認め合い、育て合い、学び合う）ことのできる職場であるための支援も必要であると感じた。

本研究の考察から当所で実施している指導改善研修についてご理解いただき、各校での教員の資質の向上・支援に資する資料となれば幸いである。そのために、今後も引き続き、指導改善研修の充実に向けてプログラム内容及び指導方法等について分析し充実・改善を図っていきたいと考えている。

最後に、追跡調査の趣旨を理解し、快くご協力いただいた、教育事務所、市町教育委員会、所属校の管理職の先生方、元特別研修員の先生方に心より感謝したい。