3　教員研修のあり方を探る
―E.FORUM 全国スクールリーダー育成研修の試み―

西岡加名恵

はじめに

現代の日本においては、学校や地域の教育改革を推進するスクールリーダーの育成・力量向上が急務となっています。学習指導要領では、1998 年の改訂以来、各学校の「創意工夫」を生かした「特色ある教育活動」が推奨されるようになりました。また、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 年 10 月 26 日）では、「市区町村・学校の権限と責任を拡大する分権改革を進める」という「義務教育の構造改革」が構想されました。2009 年に民主党に政権が代わっても、「学校や設置者の創意工夫を生かす現場主義を重視」(1)するという方針に大きな転換は見られませんでした。2012 年に自民党・公明党政権に戻り、今後、さらに様々な改革が打ち出されることが予想される中、地域や学校での教育改革を支える教育委員会指導主事、学校管理職・研究主任、地域の教育サークルのリーダーなどには、一層、大きな役割が求められています。

有能性を伸ばすだけでなく生命性をも育てるような教育を実現する上で、学校は重要なフィールドの一つとして存在しています。子どもたちの有能性と生命性をともに育成するような学校を実現するためには、そのような学校を生み出す教育改革の担い手である教師たちの育成・力量向上が欠かせません。その際には、教師たち自身の有能性と生命性を育むような研修が必要とされていると言えるでしょう。それは、どのような研修なのでしょうか。

本章の前半では、日本においてどのような教員研修制度が整えられているのかについて整理します。日本には、国レベルの研修や都道府県教育委員会等が実施する研修のほかにも、学校を基礎にした研修や教師たちが自主的に行う研修の場が存在してきました。そこで、それぞれの特徴について説明します。

また後半では、京都大学大学院教育学研究科 E.FORUM（教育研究開発フォーラム）が行っている研修について紹介します。E.FORUM は、2006 年の創設以来、毎年 8 月と 3 月（2006 年度から 2009 年度については 12 月も）に研修を提供してきました。表 1 に示した通り、例年、その研修内容については高い評価を得ています。2 回以上の参加者（リピーター）が多いことも E.FORUM の研修の特徴であり、過去の参加者からの紹介で参加される方も少なくありません。このように高い評価を得ている背景には、E.FORUM が、参加者の有能性と生命性の伸長を同時に重視していることがあるように思います。そこで、

表 1．8 月に開催された研修への参加者とリピーターの人数、および研修への評価

（作成：E.FORUM 事務局　川津佳奈江）

	2006 年	2007 年	2008 年	2009 年**	2010 年	2011 年
参加人数と分布	48 名（東は栃木から西は福岡まで、2 府 12 県から）	76 名（東は栃木から西は福岡まで、1 都 2 府 15 県から）	84 名（東は栃木から西は福岡まで、1 都 2 府 14 県から）	必修：75 名 選択：62 名 （東は栃木から西は沖縄まで、1 都 2 府 18 県から）	75 名（東は栃木から西は長崎まで、1 都 2 府 10 県から）	84 名（東は北海道から西は佐賀まで、1 都 1 道 2 府 17 県から）
リピーターの人数【　】内は%		35 名【46】	27 名【32】	（選択領域のみ対象）24 名【38】	32 名【42】	45 名【53】
研修評価アンケートにおける肯定的評価者数*／回答者数【　】内は%	41（25）／41【100（61）】	49（23）／56【87（41）】	64（40）／70【91（57）】	必修：72（55）／73【98（76）】 選択：40（36）／43【93（84）】	62（48）／64【96（75）】	73（56）／73【100（77）】

* 2008 年・2009 年については 4 段階、それ以外の年については 5 段階で、研修に対する総合的な評価を求めた。肯定的評価とは、2008 年については「全体を通して、他の教員にも勧めたい講習であった」という項目に対し「強くそう思う」「だいたいそう思う」を選んだもの、2009 年については「本講習の内容・方法についての総合的な評価」として「よい」「だいたいよい」を選んだもの、それ以外の年は本研修について「とても価値がある」「価値がある」と回答したものを指している。なお、（　）は、肯定的評価のうち「強くそう思う」「よい」「とても価値がある」と回答したものを示している。

** 2009 年 8 月・12 月の研修については、教員免許状更新講習として提供した。

本章では、E.FORUM の研修を行う上で取り入れている工夫について紹介します。

なお、2012 年度以降、E.FORUM は新たな展開を見せていますが、ここでは主に 2011 年度までの取組みを紹介します。本文中では、E.FORUM の研修評価アンケートに寄せられた参加者の声も紹介します(引用符の後の括弧内には、記入された年月を示しています)。より詳細なアンケート結果については、E.FORUM ホームページ上（http://www.educ.kyoto-u.ac.jp/e-forum/）に掲載していますので、ご参照ください。

1　教員研修の様々な場

（1）教育行政による研修

教師としての力量形成の機会は、教育職員免許状を取得するまでの養成課程と、教師になってからの研修に大きく分けることができます。養成課程については、主として課程認定を受けた大学が担っています。一方、研修は、様々な実施主体によって行われています。

図 1 は、国レベルの研修や都道府県教育委員会等が実施する研修の実施体系を示したものです。国レベルでは、中堅教員研修や校長・教頭等の管理職を対象とした研修が行われています。また、重要課題について地方公共団体が行う研修の講師等を養成するための研修も行われています。都道府県教育委員会等では、法定研修として、初任者研修と 10 年経

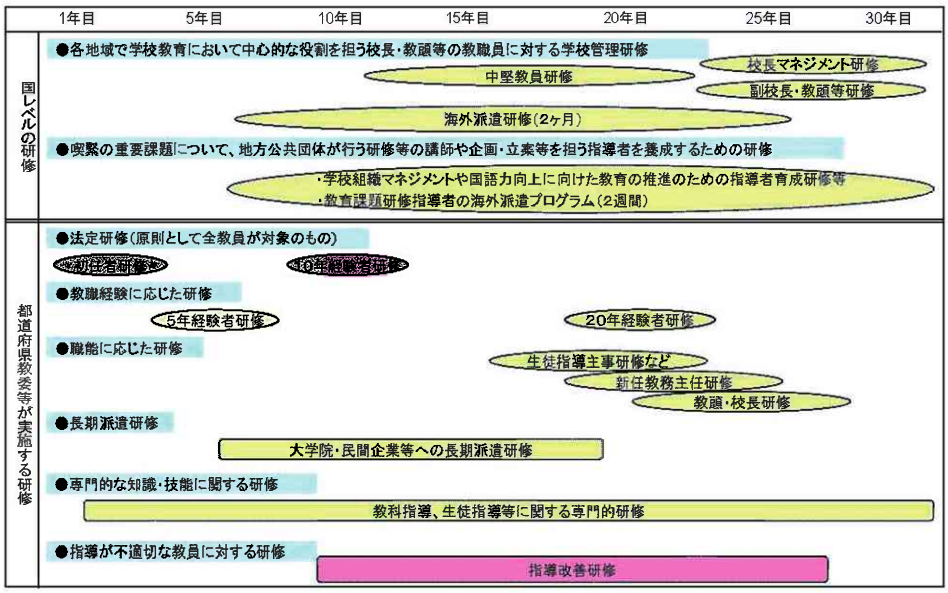

図１．教員研修の実施体系

出典：中央教育審議会「教職生活の全体を通じた教員の資質能力の総合的な向上方策について（答申）」（2012 年 8 月 31 日）の「参考資料 1」

験者研修を提供しています。また、教職経験や職能に応じた研修も提供されています。

このように、主なものに注目すると、国レベルや都道府県教育委員会等が行う研修は、力量形成の段階モデルに即して行われていることがわかります。すなわち、新任教員から管理職に至る教師のキャリアは、「右肩上がりの連続した段階を上るような、力量を量的に蓄積していくようなモデル」(2)で捉えられています。それぞれの段階において直面する課題は異なると捉えられており、その段階別の研修が制度化されているのです。

このような段階モデルにもとづいて制度化された研修は、有能性を育成するという点で、一見、合理的に見えます。しかしながら、教師のライフコース研究からは、教師が力量形成を図るプロセスの実態は、このような段階モデルだけで捉えきれないことが指摘されています(3)。確かに、教師のライフコースには、初任期・中堅期・管理職期といった、多くの教師に共通した力量形成の姿も見受けられます。しかし、これらは、誰もが一律に、同じ年齢段階で必ず迎える画期ではありません。たとえば中堅期では、一般的な男性教師と、出産・育児を経験する女性教師では、大きく異なる経験をすることになります。また、すべての教師が管理職になるわけではありませんし、同じ管理職でも、特色ある学校づくりが強調される前と後とでは求められる力量が大きく異なっています。

実際の教師は、「教育実践上での経験（特に問題を抱えた子どもとの出会い）」や「学校内でのすぐれた人物との出会い」などを契機として、多様で個性的な力量形成のプロセスを歩みます。それぞれの直面する困難を克服するために新しい力量を獲得していく姿は、「あたかも旧い衣を脱ぎ捨てながら新しく変容していくようなモデル」(4)で捉えられるようなものです。さらに、その際、教師に「実践の質的向上に意義あるもの」として意識されているのは、「所属校での研修」「職場の雰囲気や人間関係」「自分の意欲や努力」「学校全体での研究活動・研究体制」「研究会・サークルへの参加」です。つまり、教育行政を主体

として行われる制度化された研修以上に、日常の教育活動の中で、よりインフォーマルに行われている力量形成の仕組みが、むしろ大きな意味を持っているのです。

そこで、次に、そのような日常の教育活動に即した研修機会を提供している存在として、校内研修と民間教育研究運動について紹介しましょう。

（２）校内研修

日本において、全教職員が参加する校内研修が行われ始めたのは、明治 30 年代に授業様式が定型化し、校務分掌が体系化した時点だと言われています[5]。現在、校内研修は、「校内の全教職員が自校の教育目標と対応した学校としての教育課題を達成するために共通のテーマ（主題）を解決課題として設定し、それを学内・学外の関係者との連携を踏まえながら、学校全体として計画的、組織的、科学的に解決していく実践の営み」として定義されています[6]。

校内研修において中心に行われてきたのは、授業研究です。授業研究では、教師たちがチームで研究授業を立案・実施し、他の教師たちからの批評を得て、改善が図られます。その成果は、公開研究会として他校にも公表される場合や、報告書や書籍が出版される場合もあります。日本の授業研究については、教育の質の改善に大きな役割を果たしているものとして、国際的にも高く評価されています[7]。チームで取り組むという形が採られているのは、教師たちの有能性を育成するためだけでなく、個々の教師を孤立させて生命性を阻害することがないようにするための配慮でもあるように思われます。

授業研究は、日本の小学校においては広く行われているものであり、また中学校・高等学校においても散見されるものです。子どもたちの学習に焦点をあて、その改善を直接的に目指す授業研究の営みは、一人ひとりの教師の力量向上のみならず、新たな指導方法の開発と共通理解の促進に、大きな役割を果たしています。また、授業研究の行い方に関連して、授業記録の取り方、分析の視点、改善の図り方などについて、様々な研究成果も生み出されています[8]。

しかしながら、各学校の創意工夫が求められている現在では、校内研修においても新たな手法が求められていると言えるでしょう。学習指導要領の法的拘束力が強調されていた時代の授業研究では、工夫・改善も授業のレベルにとどまっていました。現在では、一つ一つ個性的な存在である学校が、それぞれのニーズと長所を踏まえ、より自律的に教育改善に取り組むことが求められています。そのような自律性の発揮を促すためには、学校改革の担い手である教師たちの有能性とともに生命性を高めることが、一層、重要になっていると考えられます。

（３）民間教育研究運動

次に、民間教育研究運動について見てみましょう。民間教育研究運動とは、「政府、公共

団体、企業、労働組合等の財政的支援を受けずに、教職員・父母などの教育関係者、諸科学の専門研究者ら民間人が協力・共同して、民主・自主・科学的な教育研究を進める研究運動」の総称です[9]。民間教育研究運動の源流も、明治期の自由民権運動や大正期の新教育運動にさかのぼることができます。戦前の一時には、国家の弾圧により、民間教育研究運動は終息させられました。しかし、戦後は、戦前の遺産を引き継ぎつつ、多種多様な研究団体が再建され、発足することとなりました[10]。

代表的なものとしては、戦前の生活綴方教育運動を継承するもの（「コア・カリキュラム連盟（現　日本生活教育連盟）」、「日本綴方の会（現　日本作文の会）」）、戦後新教育の理念の継承をめざすもの（「社会科の初志をつらぬく会」）、教科の系統的指導を重視するもの（「歴史教育者協議会」、「数学教育協議会」、「科学教育研究協議会」）、授業や評価に焦点をあてるもの（「学力の基礎を鍛え落ちこぼれをなくす研究会（現　学力の基礎をきたえどの子も伸ばす研究会）」、「授業づくりネットワーク」、「教育技術の法則化運動」、「全国到達度評価研究会」）、生活指導や進路指導を扱うもの（「全国生活指導研究会」、「全国進路指導研究会」）、幅広いテーマを扱うもの（「教育科学研究全国連絡協議会」）などを挙げることができます。

これらの研究団体は、定期的な研究会を行ったり雑誌を刊行したりといった活動を行ってきました。そこには有能性を発揮する上での知見が、様々に蓄積されています。校内研修が教員の職務として位置づけられているのに対し、民間教育研究運動があくまで教師たちの自主的・自律的な活動として行われてきた点は、特筆すべきでしょう。自主的に参加している教師たちの間にお互いの生命性を高め合うような文化があったからこそ、多くの教師たちが継続的に民間教育研究運動に参加してきたのだと考えられます。1980 年代後半以降、社会運動全体が衰退し始める中で、多くの民間教育研究運動の勢いは陰りを見せ始めます。しかしながら、民間教育研究運動が生み出し、蓄積してきた多くの研究成果、そして何より教師たちが自主的・自律的に学ぶという文化は、今後も引き継いでいくべきものとして高く評価できます。

２　E.FORUM の試み

（１）多彩な研修内容と、実践への活用を促す仕組み

次に、E.FORUM の研修について、説明しましょう。E.FORUM では、講義・講演、ワークショップ、シンポジウムなど、様々な形式を組み合わせることにより、メリハリのある研修を提供するよう努めています。表 2 には、そのうちの講義・講演、及びワークショップを担当した講師とテーマを示しています。一目して分かるように、E.FORUM で提供している研修内容は、教育人間学、教育史学、教育政策学、比較教育学、教育方法学、心

表 2. E.FORUM の講師と研修内容（2006 年 8 月～2012 年 3 月）

講師*（専門）	研修内容（提供された年・月）
矢野智司教授（教育人間学）	講演「生命と教育」(2010 年 8 月)
辻本雅史教授（教育史学）	講演「教育を『江戸』から考える」(2011 年 8 月)
高見茂教授（教育政策学）	講義「スクールリーダーに求められる力量」(2006 年 8 月、2007 年 8 月)、講義「学校の組織的対応」(2008 年 8 月)、講義「学校の危機管理」(2009 年 8 月)
杉本均教授（比較教育学）	講演「国際的視点から見た日本の教育」(2009 年 8 月)
田中耕治教授（教育方法学）	ワークショップ「カリキュラム・マネジメント」(2006 年 7 月・8 月・12 月、2007 年 8 月・12 月)、講演「教育改革の時代を読む」(2007 年 8 月)、講義「学習指導要領改訂」(2008 年 8 月)、講義「学習指導要領改訂と教師の役割」(2009 年 8 月)
桑原知子教授（心理臨床学）	講演「カウンセリング・アプローチ」(2008 年 8 月)、ワークショップ「カウンセリング・アプローチ」(2009 年 8 月)
楠見孝教授（認知心理学）	講義「教職の専門知」(2008 年 8 月、2009 年 8 月)、講義「批判的思考力の育成と評価」(2011 年 8 月)
金子勉准教授（教育行政学）	講義「学校の自己点検・自己評価」(2006 年 8 月・12 月、2007 年 8 月・12 月)、講義「教育関連法規の改正」(2008 年 8 月)、講義「教育政策の動向」(2009 年 8 月)、講義「大学のアドミッションと高校のアクレディテーション」(2010 年 8 月)
大山泰宏准教授（心理臨床学）	ワークショップ「カウンセリング・アプローチ」(2009 年 8 月)、ワークショップ「学校で活かすアサーティブ・コミュニケーション」(2010 年 8 月)
明和政子准教授（比較認知科学）	講義「子どもの発達」(2009 年 8 月)、講義「こころの発達とその進化的基盤」(2010 年 8 月)
西岡加名恵准教授（教育方法学）、中池竜一助教（認知科学）、石井英真助教・赤沢真世助教・趙卿我助教（教育方法学）、京都産業大学附属中学・高等学校・松井保樹講師	ワークショップ「カリキュラム設計」(2006 年 7 月・8 月・12 月、2007 年 8 月・12 月、2008 年 8 月・12 月、2009 年 8 月・12 月、2010 年 8 月、2011 年 3 月・8 月、2012 年 3 月)。これには、次のような内容が含まれている。 ● ワークショップ「パフォーマンス課題の作成と活用」 ● ワークショップ「ルーブリックの作成と活用」 ● 演習「『カリキュラム設計データベース』の活用」 ● 実践交流「教科や総合の指導と評価」
吉田正純助教（生涯教育学）	ワークショップ「校内研修の活性化: PBL(問題基盤型学習)の手法」(2011 年 8 月)
京都大学総合博物館・大野輝文教授（古生物学）、京都大学総合博物館・岩﨑奈緒子教授（日本近世史）、吉田正純助教（生涯教育学）	ワークショップ「総合博物館を探究する」(2011 年 3 月、2012 年 3 月)
京都大学学術情報メディアセンター・上原哲太郎准教授（情報システム工学）	講義「学校における情報セキュリティと個人情報保護」(2009 年 8 月)
京都橘大学文学部・北原琢也教授（学校経営）	実践交流「教員研修と学校経営」(2011 年 3 月、2012 年 3 月)

*所属は研修担当当時のもの。明記している以外は、京都大学大学院教育学研究科所属である。

理臨床学、認知心理学など多岐にわたっています。さらに他部局・他大学の講師のご協力を得て、広がりは一層増しています。

京都大学大学院教育学研究科・教育学部は教員養成系の大学院・学部ではないため、学校教育を専門とする教員の数は限られています。即座に実践に役立つ研修内容が強調され

る昨今、研修を提供する組織として、このような特徴は、一見、不利な条件にも見えるでしょう。しかし、研修評価アンケートに寄せられた参加者の声を見ると、実際の教育者は、そのように狭い意味での実用性だけを求めているわけではないことがわかります。参加者からは、たとえば「講義は、違った領域・分野が大変新鮮である」（2010 年 8 月）、「学校教育の行先が不透明な現在、現場で働く者が、教育哲学のような骨太な理解と考え方を求めている気がしてなりません」（2010 年 8 月）、「[E.FORUM の魅力は] 視野、見識がぎゅーと広がることでした」（2011 年 8 月）といった声が寄せられています。学校教育を一歩離れて見る視点を得ることは、学校教育の将来を構想する上で、むしろ大きな意義があると考えられます。「新鮮」「骨太」「ぎゅーと」といった言葉は、参加者たちの有能性だけでなく、生命性が刺激された事実を表しているように思われます。

研修内容を学校現場で活用していただくことを強く促すために、E.FORUM では一方で、ワークショップも重視しています（図２）。たとえば、E.FORUM 創設以来一貫して提供しているワークショップ「カリキュラム設計」では、参加者自身が次の学期に指導する単元や提供する教員研修のためのパフォーマンス課題(11)やルーブリック(12)を作ることを求めます。ワークショップの中では、参加者同士でお互いの作品を検討する時間も取ります。参加者が直面している課題に即した実践的内容については、「いい研修に参加して意欲がわくことはあるが、この研修は意欲がわいて、研修後取り組むことがはっきりしていていい。実用性が高い」（2010 年 8 月）との評価が寄せられています。

さらに E.FORUM では、「研修―学校現場での実践―研修―…」と循環する構造を取り入れています。2006 年度から 2009 年度については、8 月の前期集中研修（3 日間）と 12 月の後期集中研修（1～2 日間）を 1 組の「スクールリーダー育成のための基礎講座」（以下、「基礎講座」）として提供しました（ただし、2006 年度については「基礎講座」という名称は使っていません）。前期集中研修で提供した研修内容を活かして、フィールドで実践に取り組んでいただき、後期集中研修では実践の成果や課題を持ち寄っていただいて、さ

図２．E.FORUM の研修風景

らに研修内容を深める、という設計にしたのです。

また、2007 年度以降は、8 月に行う研修のうちの一日を「学校教育研究フェスタ」(以下、「フェスタ」) と名付け、前年度までの参加者と、その年度の新しい参加者が、ともに参加し、交流できる場としました。「フェスタ」は基本的に、午前中に講演、午後はシンポジウムと参加者間の実践交流という流れになっています。新たな研修内容を「フェスタ」で提供することで、前年度までの参加者をも惹きつけることをねらったのです。しかしながら実際には、リピーターの多くが「基礎講座」にも参加しています。

2010 年度以降は、12 月に行ってきた後期集中研修を 3 月の実践交流会（詳細は後述）に統合し、12 月の研修は行わないこととしました。しかし、E.FORUM で刺激された生命性と、研修内容により育成された有能性を次の実践につなげていただく上で、「研修―学校現場での実践―研修―…」という循環構造は大きな意義を持っていると考えられます。そこで今後も年に 2 回（8 月と 3 月）の研修を行うことにより、そのような循環構造を維持していく予定です。

（２）参加者間の交流と、継続的な研究開発を促す取り組み

E.FORUM の研修が持つもう一つの大きな魅力は、多彩な参加者の間で豊かな交流が生まれる点です。「スクールリーダー育成」と銘打ってはいますが、E.FORUM の研修には学校教育をより良いものにしたいという願いを持つ学校関係者なら、誰でも参加することができます。実際、教育委員会の指導主事、校長など管理職、研究主任・研修主任や指導教諭から、初任の教員や大学院生まで幅広い参加があり、校種や地域も様々です。参加者からは、「研修の参加者に幅があり、多様な考え方に接することができる。自由な雰囲気でものが考えられる」(2010 年 8 月)、「参加者すべてが受容されるという雰囲気があること［が良い］」(2010 年 8 月）といった声が寄せられています。

研修の運営担当者は、このような受容的な雰囲気を作り出すよう、意図的に努めています。まず、オープニングでは、E.FORUM は先生方にとって「元気の出る」研修を提供することをめざしているのだと伝え、「お互いに対するコメントは、ポジティブなものに！『賞賛・質問・提案』の精神で！」とお願いします。続いて何人かの参加者を指名して全体に向けて自己紹介していただく時間を取り、リピーター・新規参加者、ベテラン教師・中堅教師・若手教師、男性・女性、遠方からの参加者・近隣からの参加者など、多彩な立場から発言していただけるよう心掛けています。その後、近くに座っている参加者同士で自己紹介をしあう時間を必ず数分取ります。

また、すべての参加者・スタッフに名札を用意し、リピーターと新規参加者、スタッフの区別がつくよう色分けしています。リピーターの方々は、特にグループ活動を行う際に周りの参加者への支援も提供してくださる「サポーター」であり、研修の効果を高める上で大きな役割を担ってくださっています。実際、新規参加者の方からは、「経験豊富な先生

方と議論できたことは非常に価値のあるものでした」（2011 年 8 月）といった声が寄せられます。研修会場には、参加者が資料を持ちより自由に展示できる「ギャラリーウォークコーナー」や、気楽にくつろげるよう「茶菓コーナー」を設け、休憩時間には CD プレーヤーで音楽を流します[13]。

参加者同士で交流する機会があることが E.FORUM の大きな魅力だということは、毎年 3 月に開催している実践交流会（2007 年度については 8 月にも開催）が始まったいきさつに端的に表れています。すなわち実践交流会は、2006 年 8 月の研修に参加されたある教諭から、「折角これだけのメンバーが集まっているのだから、もっと参加者同士で交流したい」という声が寄せられたことを受けて始まったのです。実践交流会でも講演やシンポジウムなど新たな研修内容を提供していますが、実践交流会の中心を占めるのは、すべての参加者の実践資料（実践報告や新年度に向けた実践計画など）を持ち寄っていただき、グループに分かれて交流していただく活動です。2007 年 3 月に始まった実践交流会は、2012 年 3 月までに既に 7 回行われ、第 1 回の参加者が 12 名であったのに対し、第 7 回には 48 名の参加者を数えるに至っています。

参加者間の交流は、時に、講師から提供する研修内容以上に大きな意味を持ちます。2011 年 3 月、東日本大震災直後の実践交流会に関東から参加してくださった方が、「クラスが荒れているところに震災に合い、余震も頻発する中でほとほと疲れ果て、今回は参加すべきかどうか正直迷ったのだけれど、他校の先生方と交流する中で苦しいのは自分だけではないと感じ、また頑張っていこうという気持ちになれました。生き残って、また来ます」と話してくださったことは、とりわけ印象的でした。

次に、E.FORUM の研修の中では、最先端の研究成果を紹介していただいたり、実践家の立場から実践報告していただいたりする機会も設けています。表 3 に示した通り、2007 年 8 月と 2009 年 3 月には、アメリカにおける研究動向を紹介していただくミニ講演を、若手研究者に依頼しました。また、2007 年度から 2009 年度にかけては、「フェスタ」のシンポジウム等で各地の学校で取り組んでこられた実践の報告をしていただきました。その多くは、大学から発信した研修内容を学校で検証し、フィードバックしていただく内容となりました。

このような蓄積を経て、2010 年 8 月・2011 年 8 月の「フェスタ」におけるシンポジウムは、E.FORUM で新たに取り組み始めている共同研究開発プロジェクト「スタンダード作り」（通称「プロジェクト S」）の一環として位置づくこととなりました。スタンダードとは、社会的に共通理解された目標＝評価基準を意味しています。「プロジェクト S」では、各教科において活用されるべき基礎・基本（重点目標）とは何かを探り、包括的な「本質的な問い」・「永続的理解」について議論していくとともに、学校を超えて用いることのできるパフォーマンス課題やルーブリック、さらには単元・学年を超えた発達を捉える長期的ルーブリックを開発することをめざしています。その第一歩として、2010 年 8 月には有

表 3. シンポジウム等のテーマと登壇者（2007 年 8 月～2011 年 12 月）

ミニ講演「アメリカにおけるスタンダード開発の動向」（2007 年 8 月） ● 石井英真助教（京都大学大学院教育学研究科）
シンポジウム「パフォーマンス課題を取り入れたカリキュラム開発」（2007 年 8 月） ● 佐野吾朗教諭・植田則康教諭（愛知教育大学附属名古屋中学校） ● 前園律子教諭（京都教育大学附属桃山地区学校園） ● 大洲隆一郎教諭・山村俊介教諭（福岡教育大学附属福岡中学校）
実践報告「中学校社会科のパフォーマンス課題」（2008 年 3 月） ● 三藤あさみ教諭（横浜国立大学教育人間科学部附属横浜中学校）
シンポジウム「パフォーマンス課題への取り組み」（2008 年 8 月） ● 奥田成美教諭（加西市立北条小学校）・中井俊尚教諭（加西市立下里小学校） ※報告内容は、加西市立下里小学校での実践。 ● 森千映子教諭（京都市立衣笠中学校） ● 渡邉久暢教諭（福井県立若桜高等学校）
ミニ講演「アメリカの教師教育改革について」（2009 年 3 月） ● 八田幸恵講師（福井大学教育地域科学部）
シンポジウム「学力格差をどう乗り越えるか」（2009 年 8 月） ● 田中容子教諭（京都府立園部高等学校） ● 井上典子教諭（京都市立大枝中学校） ● 原田三朗教諭（愛知県宝飯郡小坂井町立小坂井東小学校）
シンポジウム「効果的な教員研修の進め方」（2010 年 3 月） ● 徳永俊太さん、本所恵さん、細尾萌子さん、趙卿我さん （京都大学大学院教育学研究科　大学院生・博士後期課程） ※報告内容は、大学院生と京都市立高倉小学校との間の共同実践研究。 ● 望月実教諭（静岡県浜松市立三ヶ日西小学校） ● 北原琢也教授（京都橘大学文学部）　※報告内容は、京都市立衣笠中学校での実践
講演会「わかり方の追求と実践力の向上」（2010 年 7 月） ● 鏑木良夫氏（授業インストラクター）
シンポジウム「スタンダード開発の可能性と課題」（2010 年 8 月）、 シンポジウム「活用すべき基礎・基本とは何か？：各教科等のスタンダードを探る」（2011 年 8 月） ● 石井英真講師（神戸松蔭女子学院大学人間科学部） ● 八田幸恵講師（福井大学教育地域科学部） ● 赤沢真世准教授（立命館大学スポーツ健康科学部） ● 鋒山泰弘教授（追手門学院大学心理学部） ● 中池竜一助教（京都大学大学院教育学研究科） ● 西岡加名恵准教授（京都大学大学院教育学研究科）
講演会「南アフリカ共和国における教育――過去・現在・未来――」（2011 年 12 月） ● テンビ・ンデラーネ教授（岡山大学教育学部）

*所属は研修担当当時のものである。

志の先生方にご寄稿いただいた『「スタンダード作り」基礎資料集』を作成しました。2010 年 8 月・2011 年 8 月のシンポジウムは、この資料集の実践資料を踏まえつつ、研究者の立場から包括的な「本質的な問い」などを提案する内容となりました。2012 年度は、教科等別分科会を開催し、さらに議論を深めています。

近年では、教師教育も、E.FORUM における議論の一つの柱として位置づき始めています。2010 年 3 月の実践交流会では、「効果的な教員研修の進め方」をテーマに、京都大学の大学院生と学校現場における実践家が登壇するシンポジウムを行いました。また 2010 年度以降の新たな試みとして、京都大学の教師をめざす学生たちと、学校現場の先生方がともに参加できる講演会を企画しています。2010 年 7 月には、「教えて考えさせる授業」

の実践家として有名な鏑木良夫先生をお招きして、ご自身が教師としてどのように力量形成を図ってこられたかを中心にご講演いただきました。また、2011 年 12 月には、南アフリカ共和国のテンビ・ンデラーネ先生に、アパルトヘイト期の教育やその後の教育改革について語っていただく機会を設けました。これまでも E.FORUM には希望する大学院生や学部生が参加してきましたが、2012 年度からは教員志望の学生を正式な参加者として位置づけ、より積極的な参加を呼びかけています。さらに、2012 年 12 月 8･9 日には、「E.FORUM 教育研究セミナー」として、「大学で育てるべき教師の資質能力とは何か――『教員養成の京大モデル』を探る」（実践報告とシンポジウム）、ならびに「高大接続・大学入試の課題と展望」（シンポジウム）を開催しました。

E.FORUM の参加者の多くは、管理職や研究主任・研修主任、指導主事などの立場で、地域の教育改革を担い、現場における教師教育に携わっておられます。そのような先生方と、学生への教育や教員養成を担う京都大学の教員との間で、今後、教師教育や高大接続についても新たな連携が生み出されていくことが期待されます。

このように E.FORUM は、大学から学校への一方向の研修を提供することをめざしているものではありません。参加者間に交流を生み出し、そこから新たな知見をも生み出すことをめざしています。受容的な雰囲気の中での参加者間の交流は、生命性を育てる上で大きな意義を持つだけでなく、お互いの実践から学ぶことによって有能性を伸長する上でも大きな効果があるのです。

（３）「カリキュラム設計データベース（CDDB）」と会員制度

研修の成果を蓄積し、ネットワークとしての継続性を創出するため、E.FORUM では、「カリキュラム設計データベース」（以下、CDDB）を開設するとともに、会員制度を採用しています。

CDDB は、大きく分けて、データベース部分と掲示板部分（「交流広場」）から構成されています（図３）。データベース部分には、研修で参加者が作成した単元指導計画（パフォーマンス課題やルーブリックを含む）のほか、ワークシートや児童・生徒の作品の画像など、各種の実践資料が蓄積されています。それらの実践資料は、インターネット環境さえあれば、いつでも入力したり、検索して実践の参考にしたり、といった利用が可能です。また、「交流広場」と名付けられている掲示板はメール送信機能も備えており、研修の案内に用いられるほか、参加者同士、あるいは参加者と講師の間の日常的な交流にも役立っています。

CDDB で情報を共有するにあたっては、情報共有上のルールに関する共通理解を図る必要がありました。そこで、E.FORUM では会則（表４参照）を定め、特に「基礎講座」受講の際には会則への同意を求めています。E.FORUM 研修の参加者は、校内研修や研究サークルなどでのリーダー的存在の方も多いので、2007 年 8 月には研修参加者の紹介者も登

図３．CDDB の検索画面

録できる「紹介会員制度」を立ち上げました。

2013 年 3 月 11 日現在、CDDB に登録されている会員は 509 名、単元 362 件（うち公開 238 件)、評価方法 374 件（うち公開 251 件)、ルーブリック 275 件（うち公開 168 件)、作品 310 件（うち公開 307）となっています。多くのデータが会員へ公開される形で蓄積されていることは、会員間の交流を活性化することで有能性と生命性を同時に育てようとしている E.FORUM の方針が会員に支持されていることの表れでもあるように思われます。

なお、CDDB を発展的に継承する新たなデータベースとして、2012 年 8 月には「E.FORUM Online(EFO)」を開設しました。EFO は CDDB よりも多彩なデータを蓄積できるデータベースであり、かつより単純な構造にしたため使いやすいものとなっています。また CDDB 同様、メール配信機能をもった掲示板（「交流広場」）も備えています。

表４．E.FORUM 会則（一部）

目的
第 2 条　本会は、広く教育に関心を持っている人々が集まり、教育をめぐる事柄について共に語り合うことによって、お互いの教育力量を向上させることを目的としています。本会は、学ぶ喜びを感じ、賢明に判断し行動できる子どもたちの育成に役立つことを目指します。
会員の権利義務
第 5 条　E.FORUM 会員は、次の権利義務を持ちます。
1. 会員は、本会の目的を理解し、互いの思想・信条の自由、研究方法の自由を尊重しあう姿勢を持ってください。本会則に違反する行為が認められた場合は、幹事会からの是正勧告が行われ、是正されない場合は、退会していただくこともあります。
2. E.FORUM 会員は、会員限定サイトに掲載されたコンテンツにアクセスできます。また、必要な情報はダウンロードができます。
3. E.FORUM 会員限定サイトに掲載されたコンテンツの著作権は、情報の入力者に属します。
E.FORUM 会員は、教育目的であれば自由にコンテンツを活用することができます。コンテンツを研究論文・紀要論文・雑誌論文・指導案などに引用・参照する場合は、下記のように出典を明記してください。［以下略］

おわりに

以上述べてきたとおり、E.FORUM の最大の特長は、研修を一過性のもので終わらせず、継続的な力量形成を図るネットワークの構築をめざしている点にあります。そのような継続性は、参加者の有能性を伸ばす上だけでなく、生命性を育成する上で欠かせない要素であると考えられます。継続性を実現するために、E.FORUM では校内研修の伝統に学んで実践への活用を促すワークショップを取り入れ、また民間研究運動団体が持っている自主的・自律的な参加の文化を引き継ぐことをめざしました。研修のプランニングは京都大学大学院教育学研究科の教員が行っていますが、その際、研修評価アンケートに寄せられた参加者の声をできるだけ反映するように努めています。多彩な研修内容と志ある熱心な参加者に支えられつつ、E.FORUM は教職というキャリアの様々な「段階」にいる教師たちにとって、それぞれの「変容」プロセスの中で必然性のある有能性と、明日への実践に取り組む生命性とを同時に育成する場となっているように思われます。

2011 年 8 月の研修参加者のお一人は、研修評価アンケートに「内容が多種多様でバラエティーに富んでいるようで、根底にあるものはすべて同じで、とても大事なことだったと思います」と書いてくださいました。このコメントは、有能性と生命性の保障を同時にめざすという教育実践コラボレーション・センターの理念が、参加者にも届いていることを示しているものと言えるのではないでしょうか。

E.FORUM の会則第 2 条（表 4）が示す通り、E.FORUM は、生命性（学ぶ喜び）と有能性(賢明に判断し行動する力)をもつ子どもたちの育成に役立つことをめざしています。そのような子どもたちを育てる教師たちに提供される研修は、力量向上の機会（有能性を伸長する機会）を提供するものにとどまらず、明日への希望と活力を抱ける機会（生命性を増進できる機会）ともなることが重要だと考えます。スクールリーダーの皆さんが各地でそのような研修を実現していく一助となる研修をこれからも提供していきたい、また新たな世代（子どもたちと新しい教師たち）を育てるために一層の連携を深めていきたい、と願っています。

■註

(1) 中央教育審議会初等中等教育分科会教育課程部会「児童生徒の学習評価の在り方について（報告)」2010 年 3 月 24 日。

(2) 山﨑準二 2006 「教員研修をめぐる現状と課題」東京学芸大学教員養成カリキュラム開発研究センター編『教師教育改革のゆくえ―現状・課題・提言』創風社、p.174。

(3) 山崎準二 2002 『教師のライフコース研究』創風社。

(4) 前掲論文、[山﨑 2006:174]。

(5) 中留武昭 1999 『学校経営の改革戦略――日米の比較経営文化論』玉川大学出版部、pp.123-124。

(6) 中留武昭 2002 「校内研修」安彦忠彦ほか編集『新版　現代学校教育大事典』第 3 巻、ぎょうせい、p.72。

(7) Stigler, J.W. & Hiebert, J., 1999 *The Teaching Gap: Best Ideas from the World's Teachers for*

Improving Education in the Classroom, Free Press.=2002 湊三郎訳 『日本の算数・数学教育に学べ―米国が注目する jugyou kenkyuu』教育出版、pp.108-111。

(8) 二杉孝司・藤川大祐・上條晴夫編著 2002 『授業分析の基礎技術』学事出版 など。

(9) 碓井岑夫 2002 「民間教育研究運動」安彦忠彦ほか編集『新版 現代学校教育大事典』第 6 巻、ぎょうせい、p.215。

(10) 戦後民間教育研究運動の変遷は、大槻健 1982『戦後民間教育研究運動史』あゆみ出版 が詳しい。また、田中耕治編著 2005 『時代を拓いた教師たち―戦後教育実践からのメッセージ』日本標準では、民間教育研究運動を牽引した代表的な実践家たちの実践を概観することができる。

(11) パフォーマンス課題とは、複数の知識やスキルを総合して活用することを求めるような複雑な課題である。具体的にはレポートやプレゼンテーションといった課題を指す。2008 年改訂学習指導要領で重視されている思考力・判断力・表現力を評価するのに適した評価方法として、近年、注目されている。特に「真正の評価」論では、リアルな文脈（またはシュミレーションの文脈）において、知識やスキルを使いこなすことが重視される。詳細については、西岡加名恵・田中耕治編著 2009『「活用する力」を育てる授業と評価 中学校――パフォーマンス課題とルーブリックの提案』学事出版 を参照。

(12) ルーブリックとは「成功の度合いを示す数段階程度の尺度と、尺度に示されたレベル（評点・評語）のそれぞれに対応するパフォーマンスの特徴を記した記述語から成る評価基準表」であり、児童・生徒の作品を採点・分類・分析することによって作成される（同上書、[西岡・田中 2009]を参照）。

(13) 吉田新一郎 2006 『効果 10 倍の“教える”技術――授業から企業研修まで』PHP 研究所 参照。