

松本市教育研修センターだより

No.23 令和6年2月29日

令和5年度の松本市教職員研修を振り返って

すでにご承知の通り、松本市では中核市への移行に伴い、県費負担教職員の研修権限が県より移譲されたことを受け、市独自の教職員研修計画を策定し、令和5年より本格的な研修をスタートさせました。

各研修の講師をお願いした先生方には、高い専門性と豊かな知見から大変魅力的で充実した学びの機会をご提供いただきました。また、各研修に参加された先生方には、豊かな対話をいただきながら真摯で前向きな学びの場を創っていただきました。研修にかかわっていただいた全ての皆様に、あらためて御礼を申し上げます。

実施初年度の終わりに当たり、今年度の研修の実績と成果等を振り返りご報告したいと思います。

1 数字で見る令和5年度松本市教職員研修

A 基礎研修	講座数 2	のべ参加者 72 名
B 職務研修	講座数 12	のべ参加者 612 名
C 専門研修	講座数 23	のべ参加者 259 名
D 課題別研修 ※講座数	14	のべ参加者 462 名
E 特別研修 ※講座数	9	のべ参加者 1,328 名
F 支援員等研修	講座数 7	のべ参加者 351 名
		※…訪問研修を除く
合計	67 講座	のべ参加者 3,084 名
		うち 指定研修参加者 2,454 名
		希望研修参加者 630 名
【参考】令和4年度 総合教育センター研修参加者数		のべ参加者 599 名
		うち 指定研修参加者 379 名
		希望研修参加者 220 名

皆様のご理解・ご協力により、大変多くの方々に研修にご参加いただきました。上記の総参加者数は、平均的には、松本の全ての先生方が2回程度研修に参加されたことになります。「希望研修」について前年度と比較しても、多くの先生方が主体的に研修にご参加いただいたことがわかります。

2 令和5年度研修実施の基本方針

松本市では教職員研修の目的を「子ども・教師の育ちと学びを支える教職員研修」とし、子どもの尊厳と人権の尊重を基盤とし、対話を重視した研修をとおして参加者の「子ども観」の問い返し深まり、主体性・関係性の問い返しと深まりを目指すこととしています。

研修の初年度実施に当たっては、市独自の研修を行うメリットを生かし、「教職員研修計画」で掲げる「教職員研修の目標」のうち、特に以下の点の実現に配慮しました。

- ① 市の教育基本方針や教育課題に対応した研修を実施する
- ② 多様な実施形態による研修により、参加者の主体性の向上と学びのコミュニティの形成を図る
- ③ 教員の働き方を考慮した時間設定等による効果的な方法を工夫する。

3 研修の成果

上記の基本方針を踏まえ、令和5年度の研修実施の成果を以下の5つの観点から振り返りました。

(1) 「子どもが主人公」を基本思想とする子ども観、授業・指導観を深め共有する研修を実施

松本市教育大綱の基本理念である「子どもが主人公」を学校づくり、授業づくりに具現するため、子ども観、授業・指導観を深め、共有することを基盤に全ての研修を企画・実施しました。各研修においては可能な限り参加者同士が協議・対話する機会を位置づけ、主体的・協働的にそれぞれの観を深める学びの実現を図りました。

- ・貴重な講演を聞くことができ、自分自身の教師としてのあり方を見つめ直す大切な機会になった。生徒を信じることや生徒の可能性を私たち教員は常に大切にしなければいけないと思った。
- ・生徒ばかりに「変化・成長」を求めるのではなく、私たち教員こそ今の時代、これからの時代を見通した「変化・成長」をするべきだと改めて思った。変化を恐れず、生徒と共に成長していきたいと思う。

(「まつもと学びの日」リフレクションシートから)

(2) 教育課題、ニーズに応じた研修を効果的に実施

「不登校児童生徒への支援」「特別支援教育・インクルーシブな教育環境の充実」等の現代的な課題、「ファシリテーション力向上」「学校のチーム力向上」等のマネジメントに係る課題等、松本市の教育課題や学校現場のニーズに基づく研修を効果的に企画・実施しました。特に全市を挙げて取組を推進したい事項については、各校1名参加の指定研修とし、各校への確実な浸透を図りました。

- ・生徒を受け身にさせてきた根本的な原因が実は自分にあったことに気づかされた。地域性でも家庭のせいでもなく、自分たちの接し方や学びのスタイルがファシリテーターとして機能していない表れでもあることが分かった。

(「ファシリテーション研修」リフレクションシートから)

(3) 参加者相互の対話を基盤におき、参加者のコミュニティを育成

研修を通して参加者同士がコミュニケーションを深め、ともに学ぶ楽しさを味わい、学校を超えた学びのコミュニティが形成されることを目指しました。研修の複数回継続実施、対話や協議の場の位置づけ、グルーピングの工夫等により、参加者相互の活発なコミュニケーションが生まれ、思いや悩み・アイデアを交流することのよさを実感することができました。

- ・自由進度等悩んでいることや知りたかったことを研究主任の先生方と情報共有できたことが有難かった。研究主任会は本当に心の支えになっている。多くの先生方の実践を学んでいきたい。

(「研究主任研修会3」リフレクションシートから)

(4) ミドルリーダーを育成する研修の充実

学校運営の中核を担うミドルリーダーを対象とした研修の充実を図りました。「組織として動く視点」「ビジョンの共有」といった、学校運営に参画するミドルとしての視野を広げたり、同じ立場で取組む仲間と対話・協議したりすることを通して、学校づくりに関わる熱意と見通しを高め、「子どもが主人公」の学校づくりの実践につなげることをめざしました。

- ・ミドルリーダーの役割や不可欠な資質を考えたり、他の先生の意見を聴いたりして自分の中の考えが明確になった。まだまだ自分の学級や学年のことを考えていると思った。学校全体をみた、マネジメントへの参画意識を高めていきたいと思った。

(「〇〇主任のお仕事ゼミ1」リフレクションシートから)

(5) 教員の働き方に配慮した期日・時間設定による研修を実施

多くの講座を一日の授業終了後の15:00以降から実施。参加者が授業を休まずに安心して参加できる環境づくりに心掛けました。また、1テーマの研修について、各回の内容を絞り込み、複数回実施する等、参加者が気軽に参加できるための工夫を図りました。参加者からは、「授業を休まずに研修に参加できる時間設定がありがたい」等の感想を毎回寄せていただきました。

※次号では、R5 研修実施の課題とそれを踏まえた次年度研修実施の方向についてお知らせします。