

# 発展期教諭等研修における探究型の研修プログラムの開発・実施・検証 —学び続ける教員の育成を目指して—（中間報告）

高知県教育センター 学校支援部長

**概要** 本研究の目的は、採用20年目の教員を対象とした研修プログラムを開発することである。プログラムは、「令和答申」（令和3年1月26日）をもとにする、独立行政法人教職員支援機構（NITS）の令和5・6年度「新たな教職員の学び」協働開発推進事業を受託して開発した。省察・対話・探究を核とし、4回の共通研修と通年の自主研修で構成した。第1回のオンデマンド研修（研修の概要等・教育の動向・新たな教師の学びの姿の実現）後に行った省察のもと、第2・3回の対面研修（講義・対話）を実施し、第4回のオンライン研修で全体の省察を行う。第1・2回の研修後の受講者アンケートからオンデマンドの活用、省察、講義、対話の有用性が示された。

**<キーワード>** 研修プログラム、オンデマンド、省察、対話、探究、講義

## 1 はじめに

教員の資質能力の向上、学び続ける教員が求められて久しい。しかしながら、学校は、教員の大量退職・大量採用に伴う若年教員の増加、さらに教員志願者の減少などにより、学校・学級経営や授業等の指導力の育成が十分に継承できない状況にある。

教員の資質能力の向上は、教育基本法第九条において、教員自身の責務であることが示され、教育委員会等関係機関にとっても重要な責務であることが示されていることから、公教育政策の課題の一つと言える。加藤（2011）は、経験年数に応じた研修体系に関して、2～3年目の若手育成と20年目以降のベテラン教員の実施状況は不十分な教育委員会が多いことを指摘している。

このような状況下において、教職員支援機構（以下、NITS という）は、「次世代型教職員研修センター」を立ち上げ、新たな教師の学びについて提案し、研修観の転換を推進している。教員免許更新とは異なる、自律的で主体的な教職員研修を実践・改善・提案していく三つの柱として、「探究型の研修の開発」、「教育行政リーダー研修」、「新たな学びを牽引するオンライン研修」をおき、探究とはどういうことかを体感しながら、教師の課題を探究する力や探究的な学びをデザインし、マネジメントする力を高める研修を、コア研修と銘打って実施している。

そこで、高知県教育センターでは、国の方針を踏まえながらも、本県の実態や課題に応じた、学び続ける教員の育成を目指す探究型の研修プログラム（以下、発展期教諭等研修という）を、採用20年目の教員を対象として開発することとした。

## 2 目的

本研究の目的は、採用20年目の教員を対象とした、学び続ける教員の育成を目指す探究型の研修プログラムを開発することである。研修観の転換を図り、新たな教師の学びの姿、つまり、変化を前向きに受け止め、探究心を持ちつつ自律的に学ぶ姿を実現することで、受講者の資質能力の向上に資することを意図している。

## 3 方法

### 3.1. 手順

- (1) 受講対象を確定する。教員免許更新制の発展的解消や、定年延長の段階的引き上げに対応する学びの機会の保障の必要から、教員育成指標の発展期にあたる採用20年目の教諭、養護教諭、栄養教諭を対象とした悉皆研修とする。
- (2) 研修プログラムの核となる活動を確定する。教師自らが問いを立て実践を積み重ね、振り返り、

次につないでいく探究的な学びを体現する活動として、省察・対話・探究を研修の核に据える。また、講義に関しては、教員免許更新講習や本県の中堅教諭等資質向上研修のプログラム、本プログラムに関する所内アンケート等も参考にして、時流に応じた内容とする。

- (3) 研修のねらいと、ねらいに相応する内容を確定する。「子供たちの生きる力を育成するとともに学校経営等の総括的・指導的な役割を果たすために、これまでの教育実践を省察し、時代の変化にも対応できるよう『新たな教師の学びの姿』を体現しながら、探究心をもって自ら学び、資質能力の向上を図る」をねらいとする。詳細は、「5 研修内容」で述べる。
- (4) 受講者同士がつながる仕組みを整備する。様式等はGoogle Classroomに掲示する。記載内容や自主研修の進捗状況を共有し、研修が実施されない期間も受講者同士がつながり協働的な学びが深められるように、Google Classroomを活用する。

### 3.2. 評価の方法

研修プログラムの終了後に、研修内容の理解の程度や研究内容の有用性について尋ねる。研修Ⅰは5項目、研修Ⅱは6項目から構成される4件法による質問紙調査を実施する。また、有用性に関して理由を自由記述で尋ねる。磯部ら（2023）は、質問紙調査には自己評価の限界があることを踏まえて追加調査の導入の必要性について言及している。今後、受講者及び学校管理職からの聴き取り調査も実施する予定である。

## 4 開発の方針

研修プログラムの開発にあたっての方針は、次の5点とする。

- (1) 研修観の転換、新たな教師の学びの実現を念頭に、NITSのコア研修等を参考にして、本県の教育課題や受講対象者の現状に適うように工夫して本県独自の研修として開発する。
- (2) 受講者がこれまでの教育実践を省察することで、自己の教育実践課題を見出し、対話的・協働的な学びを通して課題の解決に向けて取り組む、探究型の研修とする。
- (3) 働き方改革を念頭に置く。研修による負担をできる限り抑え、研修が正当に評価されることをねらいとする。オンデマンド動画（25分程度を3本）、対面による集合研修（2日）、オンラインによる集合研修（半日）を組み合わせる。
- (4) 採用後20年の経験をもつ受講者の自主性を尊重する。
- (5) 学校の教育活動や校内研修等に反映できる内容とする。

## 5 研修内容

開発の方針を踏まえて、4回の共通研修と通年の自主研修とで構成した（表1）。

共通研修Ⅰは、オンデマンド動画の視聴による研修で、勤務校で視聴する。内容は、「研修の意義・概要等」、「教育の動向、本県の求める教員像」、「新たな教師の学びの姿の実現」とした。後者の二つのテーマは、本年度、改訂された本県教育大綱・教育振興基本計画の内容を含むもので、学び続ける教員として必須の内容である。

共通研修Ⅱ・Ⅲは、教育センターに集合しての対面による研修である。Ⅱでは、「学び続ける教師」と題した講義を、「キャリアの振り返り」と「新たな教師の学びの姿」に分け、講義後には対話を配置した。

表1 年間研修計画

実施日	研修項目	研修内容	実施会場等	日数
視聴期間 4月5日～ 5月14日	共通研修Ⅰ	①「研修の意義・概要等」 ②「教育の動向、A県の求める教員像」 ③「新たな教師の学びの姿の実現」	勤務校 オンデマンド研修	0.5日
5月28日 (火)	共通研修Ⅱ	講義「学び続ける教師 ～キャリアの振り返り～」 対話「省察：過去・現在・未来」 講義「学び続ける教師 ～新たな教師の学びの姿～」 対話「省察から教育実践課題へ」	教育センター	1日
8月19日 (月)	共通研修Ⅲ	講義「探究的な学び」 対話「自主研修(探究的な学び)の共有」 講義「学校組織マネジメント」 対話「自主研修(探究的な学び)の共有」	教育センター	1日
2月13日 (木)	共通研修Ⅳ	講義「1年間の取組を通して」 対話「自主研修(探究的な学び)の共有」 講義「今後に向けて」 対話「自主研修(探究的な学び)の共有」	勤務校 ライブ配信研修	0.5日
年間	自主研修		勤務校等	

一つ目の対話は各自の省察のもとに、過去・現在・未来について語り、二つ目の対話での、後述する教育実践課題を絞り込むに至った経緯等につなぐ。

共通研修Ⅲでは、「探究的な学び」と「学校組織マネジメント」の講義により、マネジメントの観点から探究的な学びの必要性について再考する機会とする。進捗を共有することで、自主研修を進めるための対話を持つ。受講者の取組の進捗の状況に応じて、教育実践課題のテーマの焦点化も図る。

共通研修Ⅳはオンラインによる集合研修で、講義は、「1年間の取組を通して」と「今後に向けて」である。一つ目の対話は、教育実践課題の解決に向けた探究的な取組を振り返り、グループで共有する。二つ目の対話は全体で共有し、今後の教員生活への志を漢字一字に託して、一人一分で表明する。教員生活の後半に向けて、学び続ける意識と知識・技能を更新し、資質能力の向上につながる研修とする。

自主研修は、受講者個人が教育実践課題を設定して、年間を通じて自主的に取り組む探究的な学びである。課題は、第4期高知県教育振興基本計画及び教員育成指標等を参考に、省察を通して設定する。

なお、共通研修Ⅱ・Ⅲで採用するグループでの対話は構成を4名とすることで、各自の説明とそれに対する他者の意見を受けられるように、研修全体の時間配分を工夫する。メンバーは、異校種によるホームグループと、異校種かつ教育実践課題のテーマで分けたグループの2種類を組み合わせることで、対話に広がりや深まりがもたらされるようにする。

## 6 結果と考察

開発したプログラムによる令和6年度発展期教諭等研修を試行実施しており、すでに共通研修Ⅰ・Ⅱを終了した。

研修終了後に、4件法で実施した質問紙調査の質問項目と結果を、表2・表3にそれぞれ示す。自由記述に関しては、それぞれの質問項目で得られた有効回答のデータを、似た内容ごとにカテゴリーに分類して、データ数を数えた。カテゴリー名を【 】で付け、具体的な記述を「 」で示して、各カテゴリーについて詳述する。

なお、研修Ⅰは匿名での回答であったが、研修全体を通しての変容を読み取るために、研修Ⅱ以降は受験者番号を求めるようにした。

共通研修Ⅰについて、4件法での有効回答数は27件であった。全員が肯定的な回答であり高い評価を得た。自由記述を求めた質問は、5項目のうち5の「講義の内容は、今後の教育実践に役立つものでしたか。その理由を記してください」である。回答数26件のデータを内容ごとに分類した結果、データ数は33であった。似た内容ごとのカテゴリーに分類したところ、【教育の動向等情報の獲得】16件、【今後に向けての期待・決意】10件、【研修目的の理解】3件、【不確実性】4件の4カテゴリーを導出できた。【不確実性】以外では、4件法で4と3の回答の記述内容に差は見られなかった。

【不確実性】に含まれるデータ数は、4件法で3と回答した13件中4件である。具体的な記述内容は、「勤務校の実態に当てはまらない」「理想通りにはいかない」「やらなければならないことが分かっても実践に役立てられるかどうかは不確実のため」とあるように、理論と実践に距離をおいて捉えていることが確認できた。これまでの教育実践で、順調に進められた経験や前向きな職場環境に恵まれなかったとも推測する。研修が進む過程での前向きな変容に期待する。

表2 共通研修Ⅰ 質問紙調査の結果

問	項目	4件法人数				平均値
		4	3	2	1	
1	研修の目的や意義は理解できたか。	17	10	0	0	3.63
2	オンデマンド研修「教育の動向」について把握できたか。	16	11	0	0	3.59
3	オンデマンド研修「A県の求める教員像」について理解できたか。	15	12	0	0	3.56
4	オンデマンド研修「新たな教師の学びの姿の実現」について情報を得たか。	15	12	0	0	3.56
5	講義の内容は、今後の教育実践に役立つものか。	14	13	0	0	3.52

【教育の動向等情報の獲得】16件は、「このような講義を受ける機会が久しぶりで上書きすることができた」が端的に示すように、国や県の教育の動向を知ることができたという記述が多く見られた。また、「発展期の教諭として、令和型の教育の目的を把握し、学び続ける姿を生徒に示しながら実践していく必要性がとてもよく理解できた」「県の教育大綱・基本計画及び高知県教員育成指標を参考に教育実践課題を設定し、研修を通して自己の能力向上に努めたい」「自校の職員にも周知することができる」のように、【研修の目的を理解】し、【教育の動向等情報の獲得】のもと、【今後に向けての期待・決意】を前向きに表明する記述が多くを占めた。結果から、オンデマンド動画で設定した三つの内容（表1参照）について理解され、今後に向けての期待・決意が読み取れることから、研修のねらいが受講者に伝わったと考える。

共通研修Ⅱは、有効回答数は29件、共通研修Ⅰの調査以上に4が3を大きく上回った。一方、共通研修Ⅰではなかった否定群（2、1）の回答が若干見られた。

2と回答した受講者の記述内容には「今回の研修を受けて、今まで振り返りができていなかったことを実感した」とあり、反省の反映であることが伺われる。評価1の回答は該当講義を受講していないためである。

自由記述を求めた質問は、項目8以外の5項目である。

質問4に対する自由記述で得られたデータ43件を、似た内容ごとのカテゴリーに分類したところ、【異校種交流・共有】22件、【捉え直し・気づき・再確認・期待】16件、【教育の動向等情報の獲得】5件の3カテゴリーが導出できた。

【異校種交流・共有】は、オンデマンド視聴の研修Ⅰには見られなかった回答で、10年経験者研修以来の対面による研修の結果と推察する。特に、異校種、他の職種との対話から、「様々な気付きや発見があった」「今後の目標や見通しを立てることができた」等の記述が多く確認できた。【捉え直し・気づき・再確認・期待】は、「発展期教諭として自身の職場にどのように還元していくべきかについて捉え直すことができた」、また、「自分自身への期待感をもつことができた」等である。うち、「伝える・発表する」に言及していた記述が3件あった。

質問5に対する自由記述で得られたデータは37件で、【捉え直し・気づき・再確認・期待】25件、【異校種交流・共有】6件、【教育課題等情報の獲得】5件、【不確実性】1件の4カテゴリーが導出できた。【捉え直し・気づき・再確認・期待】は、「自分たちも学びを続ける姿がなければ子どもは成長していかない」「自分のキャリアを振り返り、伝えることは初めての経験だったが、伝えることによって自分でも整理することができ、また新たな気持ちで取り組もうという気持ちにもなれた」等である。【不確実性】の「学校はすることばかり増えて減るものがない」からは、すべきことは理解しながらも、時間の捻出等に苦慮する姿が伺われる。

質問6に対する自由記述で得られたデータは33件で、【今後の在り方等教育全般】16件、【記録・対話・振り返り・探究等】9件、【振り返りの機会】4件、【情報の再確認】4件の4カテゴリーを導出した。同じ「気づき」であっても、【今後の在り方等教育全般】は「令和の日本型学校教育に向けて、私たち教員は変容していかなければならないと痛感した」のように、今後の在り方を大枠で捉えている。【記録・対話・振り返り・探究等】は、「対話を意識して研修や普段の会話の中にも取り入れていこうと考える」と、具体的内容に言及している。

質問7に対する自由記述で得られたデータは32件で、【省察によって得られた気づき等】24件、

表3 共通研修Ⅱ 質問紙調査の結果

問	項目	4件法による人数				平均値
		4	3	2	1	
4	研修は有意義だったか。	24	5	0	0	3.83
5	講義「学び続ける教員～キャリアの振り返り～」は今後の教育実践に生かせるか。	20	7	1	1	3.59
6	講義「学び続ける教師～新たな教師の学びの姿～」は今後の教育実践に生かせるか。	22	7	0	0	3.79
7	これまでの教育実践を省察したことは、今後の教育実践に役立つか。	24	7	1	0	3.69
8	①講義内容をグループ対話に役立てることができたか。	17	11	1	0	3.55
	②自分の考えを他者に伝えることができたか。	22	7	0	0	3.76
	③対話により、自分の考えを深めることができたか。	22	6	1	0	3.72
	④ファシリテーターがいることで、対話に広がりや深まりはあったか。	22	6	1	0	3.72
9	様式があることは、取組を進めることに役立ったか。	18	10	1	0	3.59

【省察の必要性・大切さ】8件の二つに分類した。そのうえで、【省察によって得られた気づき等】の内容を、【自己を見つめる】13件、【今後を考える】11件に分類した。【省察の必要性・大切さ】は、「振り返りの大切さを学んだ」レベルの記述である。「省察したことによって自分の強みや弱さが明確になった」は【自己を見つめる】に、「課題解決の際に活かされる」は【今後を考える】に分類した。「他者と共有して、言葉に出したり文章にしたりすることで、振り返りや反省、今後の展望を思い描くことができた」に代表されるように、今後につなげられていることから、「省察」はねらいどおり有用であったと考える。

質問9に対する自由記述で得られたデータは30件で、【整理：振り返り・見直し、対話】18件、【視点の明確化：進めやすさ・わかりやすさ】7件、【言語化】3件、【授業の参考】1件、【不確実性】1件の5カテゴリーを導出した。【整理：振り返り・見直し、対話】は、「改めて20年を振り返り、言語化する機会になった。様式があることで研修を整理して記録し振り返ることができる」と言語化にも言及している。【視点の明確化：進めやすさ・わかりやすさ】は「どう進めればよいか理解しやすい」。【授業の参考】は、「授業でも参考にしたいと思った」の1件だけであった。【不確実性】は「まだわかりません」の1件である。有用性が実感できておらず、今後の活用の度合いによると思われる。

「学び続ける教師」の題目のもとに設定した二本の講義は、今後の教育実践に生かしたいと思わせる内容であり、研修受講に有効に作用していることが自由記述から読み取れた。キャリアを省察し、グループで対話するための準備をして受講するという課題を受けて臨んだ最初の講義で、講義内容と、省察や教育実践課題とを関連付けて受講できており、今後の研修に向かう姿勢が高められたと考える。

## 7 おわりに

学び続ける教員の育成を目指す探究型の研修プログラムを、採用20年目の教員を対象として開発した。受講者が、研修観の転換を図り、新たな教師の学びの姿を実現して学び続けることで、資質能力の向上に資することを意図したものである。

既に実施した共通研修Ⅰ・Ⅱの質問紙調査の結果は、4件法で平均値3.5以上の高い評価値が得られている。自由記述からは、講義等から最新の教育情報が獲得できたことへの肯定的な記述が多く見られた。これらから、働き方改革のもとでの研修受講の負担以上に、最新の情報や学びの機会を前向きに受け止めていることを確認することができた。裏を返せば、最新の教育情報等を獲得するための自主的な「学び」はできていない、あるいは、でき難い状況にあるとの課題の確認にもつながった。「学び続ける教職員」であるために、公的研修があることの意義と、今回の講義内容の設定が有用であったことが検証できたと考える。

研修の核として設定した「省察」「対話」に関しては、十分な時間と機会が得られたことへの肯定的な記述が随所で確認でき、有用性が確認できた。大半の受講者から異校種との対話による交流・共有のよさが挙げられた点は、想定以上であった。対話による情報共有が円滑に進む様子が、研修の場からも見て取れた。「安心感」という語句が記述の随所に見られたことから、研修受講と安心感との関連についても、今後見ていく。これらからは、学校現場で、対話することが困難な現状も推察される。研修の核の一つである「探究」については、受講者個人が教育実践課題を設定して自主研修として取り組んでおり、研修Ⅲ及びⅣで明らかになる。

今後、継続して研修プログラムの調査を実施することを予定している。また、受講者の具体的な取組、変容を追うことが必要と考えている。(共通研修Ⅱ実施後のものである。)

## 8 参考文献

- 磯部征尊、伊藤大輔、倉本哲男（2023）：学び続ける教員像の確立に向けた研修体系表の提案と研修プログラムの検証 愛知教育大学教員研修連絡協議会の概算プロジェクトを通して．学校改善研究紀要、2023：41-55
- 加藤久佳（2011）：都道府県並びに政令指定都市における教員研修体系に関する考察．国立教育政策研究所紀要、140：223-235
- 教育公務員特例法及び教育職員免許法の一部を改正する法律（令和4年法律第40号）
- 独立行政法人教職員支援機構（2024）：「研修観の転換」に向けたNITSからの提案（第一次）
- 中央教育審議会（2015）：これからの学校教育を担う教員の資質能力の向上について～学び合い、高め合う教員育成コミュニティの構築に向けて～答申
- 地方公務員法の一部を改正する法律（令和3年法律第63号）
- 独立行政法人教職員支援機構（NITS）（2022）：NITS戦略～新たな学びへ～
- 中央教育審議会（2021）：「令和の日本型学校教育」の構築を目指して～全ての子供たちの可能性を引き出す、個別最適な学びと、協働的な学びの実現～（答申）