

「新たな教職員の学び」協働開発推進事業に係る高知県教育センターの取組報告

研究開発・グローバル教育担当

1 はじめに

高知県教育センターでは、令和5年度より独立行政法人教職員支援機構（以下、「NITS」という）の「『新たな教職員の学び』協働開発推進事業」を受託している。高知県では中堅期以降の教員に対する研修の機会が少なく、教員免許状更新講習に替わる研修として教育活動を組織的・協働的に推進できる実践的指導力の向上を図ることを目的に、探究型研修として採用20年目の教員を対象とした「発展期教諭等研修」を開発し、令和6年度に試行実施、令和7年度より本格実施している。また、共創できる教員及び自走する組織の一員として学び続ける教員の育成を目指し、令和8年度から教育センターの他の研修にも探究の要素を取り入れる準備と探究型研修の評価の在り方の検討を行った。ここでは、その取組（図1）の報告を中心に、2年目を迎えた発展期教諭等研修の紹介を行う。

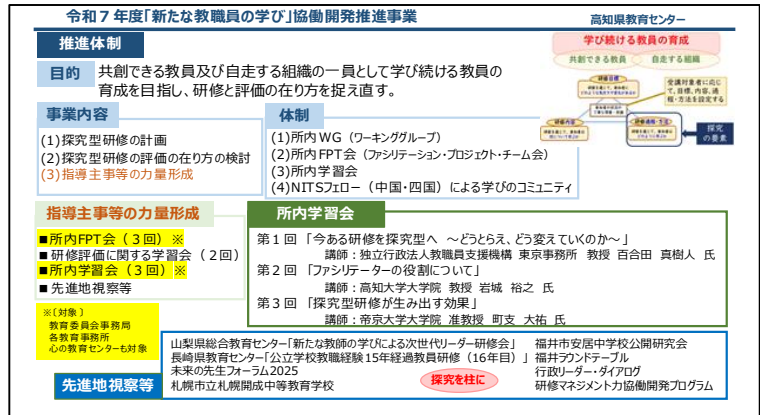


図1 令和7年度「新たな教職員の学び」協働開発推進事業の取組

2 取組の内容

令和7年度は、(1)令和8年度実施に向けて探究型研修の計画、(2)探究型研修の評価の在り方の検討、(3)指導主事等の力量形成の3点を柱に取り組んだ。これらの取組を進めるうえで、教育センター内でWG（ワーキンググループ）をつくり、定期的にWG会を実施した。

(1) 令和8年度実施に向けて探究型研修の計画

発展期教諭等研修の他にも探究型研修への転換を図るために、WG会を通して既存の研修に探究の要素を取り入れ、令和8年度から3年経験者研修、中堅教諭等資質向上研修、発展期教諭等研修、新任特別支援学級担任研修、中堅教諭等資質向上研修〔保育者〕、任用2年次教頭研修「課題解決研修」、教科研究センター基礎講座、外国語スキルアップ研修を探究型研修として実施することとした。併せて、これら8つの研修について研修デザイン上の工夫や評価の在り方、探究のレベルを検討した。特に研修をデザインするうえでは、対話やイントロダクションの設定、自身の実践や学びの省察を促すしかけ、教員育成指標と研修との関連の明確化、集合研修と在籍校の往還的な取組の強化などの工夫を考えた。また、研修運営側と受講者が共通認識をもって研修を進めていくことができるように、「研修の三角形」（図2）という所内統一の枠組みで示すことにした。「研修の三角形」には、研修の目的を達成するための具体的な研修目標、研修を通じて参加者は何を学ぶかという研修内容、研修を通じて参加者はどのように学ぶかという研修過程・方法を示すとともに、参加者の状況や研修構成、研修デザイン上の工夫も示した。

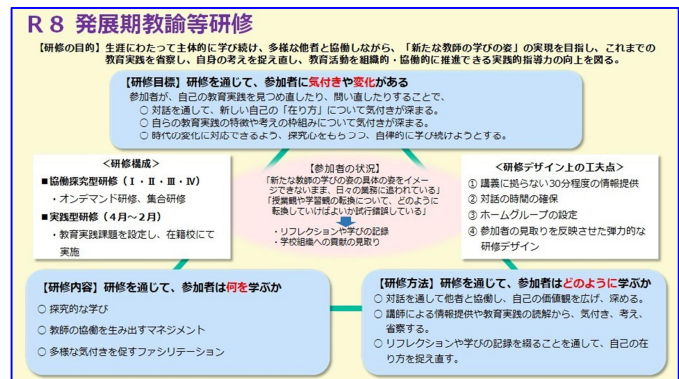


図2 研修の三角形（例：発展期教諭等研修）

(2) 探究型研修の評価の在り方の検討

探究型研修の評価の見取り方や分析について学ぶことを目的に、講師を招聘して研修評価に関する学習会を2回実施（7月18日、10月27日）した。学習会では、すでに実施している探究型研修と探究の要素を見出した研修について、受講者のアンケート回答や成果物から研修の評価及び研修の在り方について助言をいただいた。その中の発展期教諭等研修の助言内容を紹介しておく。

発展期教諭等研修は、対話を中心とした協働探究型研修と、自ら設定した教育実践課題の解決に向けた実践型研修で構成している。協働探究型研修のアンケート回答及び受講者の学びの記録をもとに、研修の目的に沿って「学びの深まり」に焦点を当て、三つの視点で助言をいただいた。1点目は、受講者にとって研修初期の対話の価値は「交流」や「自己省察」が主であったが、対話を重ねることで内省が促され、キャリアの振り返りや自己理解が深化されるとともに、実践的探究へのきっかけにつながるといった質的な変化が見られたことである。2点目は、講義と対話から探究活動を行うための知識や物の見方が形成され、概念理解の深まりが見られたことである。3点目は、教育実践課題に対する意識が研修を通じて具体となり、協働探究型研修の学びが実践への意欲の高まりに結び付いていることである。記述から研修初期は受講者に自信のなさが見られることから、研修で得た学びを実践に移す際に直面する障壁に対応できるよう、受講者の実践を支援する仕組みの構築が課題であることが分かった。

研修評価に関する学習会を通して、探究型研修では、研修運営側が研修を俯瞰して評価するだけでなく、受講者自身の自己評価につなげるとともに、中・長期的スパンで受講者の行動や実践の変容を丁寧に見取る必要があるとの示唆を得た。そのためにも、カークパトリックの4段階評価モデルと関連付け、研修を大きく「反応」、「学習」、「行動」、「成果」に分けて4件法と自由記述を組み合わせ評価の見取りをしていくことが重要となる。研修の改善や受講者自身の自己評価につながる項目は4件法で見取り、受講者の行動や実践の変容は自由記述で丁寧に見取ることに加え、研修が組織に与える影響を見取るために、受講者が所属する学校の管理職や同僚へのヒアリングを実施できると理想である。こうして見取ったことを研修の目的や構成要素に分解しながら分析し、研修効果を確認することで研修の在り方のPDCAサイクルを実行していきたい。

(3) 指導主事等の力量形成

① ファシリテーションプロジェクトチーム会（FPT会）

令和7年度の新たな取組である中堅教諭等資質向上研修と発展期教諭等研修の合同開催において所員がファシリテーターとして携わるにあたり、ファシリテーターの役割の理解と実践力を高めることを目的として3回開催した。初心者向けの「理論と実践コース」、経験者向けの「実践コース」に分けて各回90分程度で実施した。3回目は教育委員会事務局へも案内を行い、所外からも参加があった。各回、ファシリテーターの目的や心構えについて触れた後、様々なことをテーマにファシリテーター役を交代しながら対話を行い、対話による深まりを自ら経験した。また、FPT会での学びを生かして、実際に研修マネジメント力協働開発プログラム（全国版）にファシリテーターとして参加することで、理論と実践を往還させた。

② 所内学習会の実施

研修観の転換について県内への普及を目的に、参加対象を、教育委員会各事務局や各教育事務所等に広げて、所内学習会を3回開催した（表1）。第1回は、研修観の転換を図ることを目標とした。講義の中で探究の必要性について所員同士で話し合う時間が設定され、社会と学びの変化を自分事として捉え、視座を高め、視野を広げる研修デザインの必然性について再考することができた。第2回は、ファシリテーションプロジェクトチーム会の学びを深め、受講者の気付きや内省を促し、協働的な学びが深まるよう、所員のファシリテーション力の向上を目標とした。演習を通してコミュニケーションの難しさや面白さを体験するとともに、意見を引き出すことの重要性や議論の熟成度の見極め方などを体験を通して学んだ。第3回は、探究型研修が生み出す効

果について知り、探究型研修の構築を図ることを目標とした。共通の事例を読んで同じ問いについて考える個人活動の後にグループでじっくり対話し、多様な価値観に触れる中で、自身の「観」の偏りや「観」を支える土台に気付き、内省を深めるプロセスを体験した。体験を通して、探究が対話を促し、対話が深い内省を生み、内省が新たな探究につながる循環的な学びや、「観」が他者との対話によって揺さぶられる経験が行動変容につながることを理解につながった。

表1 令和7年度所内学習会

第1回 9月24日	内容：「今ある研修を探究型へ～どうとらえ、どう変えていくのか～」 講師：独立行政法人教職員支援機構 東京事務所 教授 百合田 真樹人 氏
第2回 12月8日	内容：「ファシリテーターの役割について」 講師：高知大学大学院 教授 岩城 裕之 氏
第3回 12月19日	内容：「探究型研修が生み出す効果について」 講師：帝京大学大学院 准教授 町支 大祐 氏

③ 先進地視察等

探究を柱として、先進的取組をしている他県の学校や研修等の視察や研修会等への参加を行った(表2)。これらの活動で得たことをWG会で情報共有し、各ラインの研修デザインに生かした。また、令和5、6年度NITS特別研修員による他府県とのつながりや、NITSフェロー(中国・四国版)による研修マネジメント力協働開発プログラムへの参加を通して、徐々に学び合いのコミュニティが広がり、他府県との情報共有につながっている。

表2 令和7年度先進地視察等

5月	9日	第1回研修マネジメント力協働開発プログラム(中国・四国版)打合せ
	21日	第1回研修マネジメント力協働開発プログラム(中国・四国版)ガイダンス参加
	30日	第1回研修マネジメント力協働開発プログラム(中国・四国版)メインプログラム参加
6月～2月	研修マネジメント力協働開発プログラム(全国版)受講	
7月5、6日	実践研究福井ラウンドテーブル2025サマーセッション参加	
7月17日	研修マネジメント力協働開発プログラム(中国・四国版) 第1回また集まってみたよ!の会参加	
7月24日	山梨県総合教育センター 新たな教師の学びによる次世代リーダー研修会視察	
9月14、15日	未来の先生フォーラム2025参加	
10月3日	第2回研修マネジメント力協働開発プログラム(中国・四国版)参加	
10月6日	研修マネジメント力協働開発プログラム(全国版)参加(ファシリテーター)	
10月24日	札幌市立札幌開成中等教育学校視察	
10月31日	長崎県教育センター 公立学校教職経験15年経過教員研修(16年目)視察	
10月31日	教育行政リーダー・ダイアログ(中国・四国版)参加	
11月14、17日	研修マネジメント力協働開発プログラム(中国・四国版) 第2回また集まってみたよ!の会参加	
11月21日	福井市安居中学校公開研究会参加	
1月23日	研修マネジメント力協働開発プログラム(中国・四国版) 第3回また集まってみたよ!の会参加	
2月10日	山梨県総合教育センター 新たな教師の学びによる次世代リーダー研修会参加(ファシリテーター)	
2月21、22日	実践研究福井ラウンドテーブル2026スプリングセッション参加	
2月26日	研修マネジメント力協働開発プログラム(全国版)参加(ファシリテーター、協働者)	
2月27日	第3回研修マネジメント力協働開発プログラム(中国・四国版)参加	

3 2年目を迎えた発展期教諭等研修

試行実施の成果と課題を踏まえて、令和7年度は次の5点を変更した。1点目は、研修目的に「自身の考えを捉え直し、教育活動を組織的・協働的に推進できる実践的指導力の向上を図る」を追記したことである。2点目は、研修のねらいを令和6年度の「高めたい力」から「目指したい姿」と「高めたい探究の力」の二つに増やし、それぞれ具体的に示したことである。特に「高めたい探究の力」は、令和6年度に示した三つの力の中の「探究する力」を「共創する力」に変え、その具体を「新たな価値を創造し、人と学びと組織をつなぐ」とした。3点目は、構成する二つの研修について、共通

研修を「協働探究型研修」に、自主研修を「実践型研修」に変更し、「協働探究型研修」では「気づきを深める」ことを、「実践型研修」では「実践的指導力を身に付ける」ことを追記したことである。4点目は、「協働探究型研修」の最後をオンラインによる半日開催から集合による1日開催としたことである。午前中は中堅教諭等資質向上研修と合同開催し、発展期教諭が中堅教諭の1年間の取組に対する発表のファシリテーターをすることで、中堅教諭の学びを深める役割を担い、これまでの研修の理論と実践の往還を図ることとした。併せて、「令和8年度以降の当研修におけるファシリテーターとして協力をお願いします」ことを概要に示した。5点目は、研修の記録を「1年間の軌跡」から、様式を指定しない「学びの記録」に変更したことである。教育実践課題、設定理由、目指す姿、「教師として転機になったこと」、「教師として大切にしてきたこと」を集合研修1回目（協働探究型研修Ⅱ）までに記載し、研修での気づきや学びを追記しながら、協働探究型研修後に提出し、確認後は返却するやりとりを繰り返した。そして、1年間の最後に研修の気づきや学び、今後の展望を記述して提出することとした。令和6年度の「1年間の軌跡」は、グループ内で進捗状況を共有することを目的としてクラウド上で共有していたが、他者に見られることで十分な内省ができないと考え、令和7年度の「学びの記録」は共有しないこととした。

また、研修評価に関する学習会及び所内学習会での学びをもとに、試行実施の「成果」を検証するため、研修終了半年後以降に、受講者と管理職に異動がなかった学校の中から5校の学校長を対象にヒアリング調査を実施した。ヒアリング調査の主な視点は、①受講者が教育実践課題に取り組むことによる学校組織へ影響があったこと、②受講者が教育実践課題に取り組むうえで支援したこと、③研修を受けて受講者に見られた変化、④受講者が教育実践課題に取り組むうえで相談を受けたこと、⑤学び続ける教職員に関して管理職として思うこと、⑥発展期教諭等研修に期待することの6点である。①では、研修受講を契機に管理職と該当教員の情報共有の機会の増加や、周囲との組織的な協働が促されるといった、学校全体の教育実践力向上に良い効果をもたらしているという回答があった。②では、受講者が教育実践課題に取り組み、専門性を発揮できるよう組織体制を整えた学校があった。③では、学校組織を俯瞰して見る意識の芽生えや、自身の役割やキャリア意識の自覚において前向きな変化につながった例があった。④では、受講者から日常的に情報共有や相談を受けた例があった。⑤と⑥では、経験や勘に頼るのではなく、変化に対応していく主体的な姿勢が重要であり、今後のキャリアへの示唆を与えるとともに、他校種・他分野の教諭との対話を通じて新たな視点や情報を得る機会として受講に臨むことを期待しているという回答があった。これらのことから、研修の機会が減った発展期教諭にとって新しい知見を得るだけでなく、これまでの実践を振り返る好機となるよう研修をデザインしていく必要がある。

4 成果と課題

本年度は、WG会を通して、各研修の現状を共有し、探究型研修として実施する研修について、探究のレベルを確認するとともに、「研修の三角形」という共通の枠組みで整理し、研修の目標を受講者と共有することで研修効果を高める基盤ができたことは成果である。

研修評価に関する学習会及び所内学習会から、当センターの研修は個々の教職員の学びを主とした評価になっていることが分かった。研修を通して教師自身が社会の大きな変化を実感し、多角的な視点から教育を捉え直す機会を提供することで探究の動機付けをしていくとともに、経験を質的に深め、言語化し、他者と共有することで経験の価値を高める研修を考えていく必要がある。また、個々の教師の成長だけでなく、教員組織の変化を目指した研修を考えていく必要もある。そのために、研修評価を分析する明確な視点をもって、研修デザインをしていくことが課題である。

【参考文献】

中原淳、関根雅泰、島村公俊、林博之（2022）：研修開発入門「研修評価」の教科書―「数字」と「物語」で経営・現場を考える、ダイヤモンド社