

# 「新たな教職員の学びの姿」の実現に向けた調査研究（1年次／2年）

－研修評価データ分析による豊かな気づきを生み出す研修の在り方について－

大分県教育センター教科研修・ICT推進部

指導主事 古賀 真由美

## I 研究の背景と目的

### 1 研究の背景

#### 1-1 情勢から

令和4年の中教審答申を背景に、教師自身が主体的に学び続ける「新たな教師の学びの姿」の実現が急務となっている（【別添資料1】）。中教審答申では、「新たな教師の学びの姿」を構成する要素として、いくつかのキーワードを提示している。「**学びの相似形**」（子どもの学びと同様に、教師の学びも「主体的・対話的で深い学び」であるべきという考え）や「**理論と実践の往還**」（学んだ理論を実践し、その実践を理論に基づき省察するサイクル）といったものである。これらは、研修デザインの土台と言える。関連して、『研修観の転換に向けた』NITSからの提案（R6.4月発行）では、「**豊かな気づきの醸成**」を促す研修の必要性について次のように示されている。

研修担当者は、「参加者が、新しく知識やスキルを知ること」以上に、「自身の教職経験と関連付けながら知識やスキルについて知り、参加者の中に豊かな気づきが生まれる」ことを、意識することが重要だと考えています。経験と関連付けられることで、参加者は、研修を自分事として捉えやすくなりますし、このような気づきが、教育実践を発展させていくと考えられるからです。

#### 1-2 研修担当者（指導主事）の実態から

本教育センターに在籍する指導主事を対象とした意識調査の結果（【別添資料2】）から、多くの指導主事が研修構築や運営に関して困りを持っていることが分かった。特に、指導主事1年目は業務内容に不慣れであることに加え、研修観の転換の具体的イメージが持てず、不安が大きい。

困りの背景には、研修観の転換に関する理論と実践の往還が不足していることや研修評価データの活用が不十分であることが考えられ、新たな研修観に基づく研修の在り方を組織全体としても模索していると言える。

##### 1. 受講者の姿勢や意識に関する困り

- ・受講者の「答え待ち」に答えようとしてしまう

##### 2. 「ファシリテーター」に関する困り

- ・自身と受講者のファシリテーター力の向上
- ・内省を促すため「問い」のあり方に悩む

##### 3. 研修内容の設計・構築に関する困り

- ・「研修観の転換」の仕掛けがうまくできているか不安
- ・「豊かな気づき」の解釈に悩む

##### 4. 受講者の実態把握・ニーズ収集に関する困り

- ・受講者や学校側のニーズを十分に把握できていない

#### 1-3 研究の目的

- ・「新たな教師の学びの姿」の実現を意識した研修デザインの構築
- ・「豊かな気づきを生み出す研修」に関する指導主事対象の「学び直し」研修プログラムの構築
- ・次年度につながる効果的なPDCAサイクル構築のための研修評価分析の観点の明確化

## II 主な研究内容と方向性

主な研究内容は次の2点である。

○指導主事の実態把握と「学び直し」について ○研修評価データや意識調査の利活用について

1年次	2年次（案）
<ul style="list-style-type: none"> <li>指導主事意識調査から研修観に関する傾向や課題を把握</li> <li>研修デザインに関する「学び直し」プログラムの立案と実施</li> <li>研修評価データや意識調査から受講者の傾向と課題を把握</li> <li>初年度のまとめと新たな研修観に基づく研修デザインの構築</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1年次の研究に基づいてデザインされた研修の実施と分析</li> <li>研修評価データや意識調査の利活用</li> <li>研修デザインに関する「学び直し」プログラムのブラッシュアップ</li> <li>指導主事意識調査による本研究の成果と課題のまとめ</li> <li>豊かな気づきを生み出す研修の在り方（研修構築の視点）のまとめ</li> </ul>

この他にも「豊かな気づきの醸成」や研修評価データ分析に関する先進地視察や研修会等への参加を、調査研究担当以外の指導主事にもその機会を設けることで、本研究への理解や取組みへの協力体制づくりにつなげる。

## III 研究の実際 —指導主事による「学び直し（カタリバ）」—

### 1 取組内容と結果

#### 1-1 取組内容

これまででも新たな研修観に関する学習会は行われてきたが、今年度は研修マネジメント力協働開発プログラム（九州版）への参加や先進地視察等に加え、意図的、計画的に「学び直し」の機会を設定した。運営にあたっては、NITSで実施されたファシリテーター育成研修やマネジメント研修に参加経験がある指導主事と協力して立案・実施を行った。1

実施時期	指導主事の「学び直し（カタリバ）」の主な内容	意識調査
5～7月	・研修観の交流や運営に関する困りの共有	
8～9月	・研修マネジメント力協働開発プログラム参加 ・前期研修の振り返りと共有	第1回
10～12月	・生成AI活用に関する交流	
1～2月	・研修評価データ分析に関する交流 ・カタリバの有効性	第2回
3月	・1年の振り返り	

回の時間は40分～60分程度としている。

#### 1-2 結果

##### 1-2-1 研修観の転換

取組の結果については、簡単な振り返りを記入し共有できるツールを利用したり、意識調査を行ったりすることでその変容を見ることができた（【別添資料3】）。特に、意識調査（【別添資料4】）からは、多様な視点から各指導主事が自身の研修観について見つめることができたと言える。また、昨年度以上に小さなコミュニティによる指導主事の学び合いの姿が見られるようになったところも「学び直し」の成果の一つであると言える。研修に係る話題について、自然と協議できる学びのコミュニティの醸成が進んでいる。

一方で、「対話」の質的な深化を課題として挙げていたり、内省を促す問いやファシリテーターとして求められる姿など、困りや課題を感じていたりする記述も見られた。また、本教育センターの在籍年数が長い指導主事からは、着任当時に比べて、指導主事が知識を注ぎ続けることが減り、受

## 「新たな教職員の学びの姿」の実現に向けた調査研究

講者の必要感や困りを引き出し、それらに寄り添いながら伴走していく研修が大幅に増えたことを実感している記述も見られ、組織的に研修観の転換が図られていることが分かった。

### 【指導主事意識調査の記述より一部抜粋】

- 新たな研修観の言葉すら知らないでいた4月当初から比較して、研修に対する意識は非常に高まったと感じている。同僚との対話や、先進地への視察を通して自らの学び直し、研修観の転換が大きく前進した1年だった。
- 指導主事同士での対話、受講者の立場として研修へ参加、外部の取組を実際に見る機会があったことで、自分自身の研修観が揺さぶられ、自然と自分自身と向き合う時間が多い1年でした。特に実際に新たな研修観を取り入れて研修を行なっている他県の実践を見た時には、とても心が動かされました。書籍などから学ぶことも多いですが、やはり対話を通して学ぶことで自分自身で自然と問い直したり、新たな発見をもらったりすることがたくさんあり、1人では辿り着けない学びに出会えることがとても貴重だと感じる1年でした。自分の中の学びが固定してしまわず、常に動き続けていたなと感じます。
- 対話を今年度は大事にしてきたが、ファシリテーションの技術や力量が私の中で形成されていないため、受講者との関わり方や距離感が難しく感じられた。

### 1-2-2 研修デザインへの転用

各研修担当指導主事が研修観の転換に基づいて取り入れた工夫例を以下に示す。今年度は研修内にリフレクション（振り返りの時間）を位置づけた研修が多く見られた。

研修名	転用例（工夫した点）
初任者研修	<ul style="list-style-type: none"> <li>・イントロダクション（全体会）にて、前回の受講者の学びを紹介</li> <li>・セッションごとの目標を意識させる手立てとリフレクションの時間の確保</li> </ul>
ステップアップ研修Ⅰ・Ⅱ（在職2・3年目）	<ul style="list-style-type: none"> <li>・受講者は第1回で「今年度の目標」を立て、第2回の研修で目標の達成度や自己の成長について振り返る場を設定</li> <li>・自己の学びについて他者と交流したのちにリフレクションへ</li> </ul>
中堅教諭等資質向上研修（在職8～11年目）	<ul style="list-style-type: none"> <li>・教科研修第2回はステップアップ研修受講者との合同研修を通して、メンターとしての学びを共有するためのグループ編成とリフレクション時間の確保</li> </ul>
学校ミドルリーダー研修	<ul style="list-style-type: none"> <li>＊「Ⅳ 研究の実際－研修評価データの分析－」の「4-1『豊かな気付き』を生み出す研修の工夫」に記載</li> </ul>

（以下、初任者研修を「初任」、ステップアップ研修Ⅰを「SUⅠ」、ステップアップ研修Ⅱを「SUⅡ」、フォローアップ研修を「FU」、中堅教諭等資質向上研修を「中堅」、学校ミドルリーダー研修を「ML」という。）

## Ⅳ 研究の実際－研修評価データの分析－

### 1 研修担当者（指導主事）の実態把握

これまで研修担当指導主事が研修評価データを整理分析し、報告書の環流や研修構築に使用してきたが、各指導主事がどのように研修評価データの分析を行っているか、その傾向について全体で交流する機会はなかった。そこで、今年度は共通の評価データ資料を用いて、各指導主事がどのような視点で研修の成果と課題を見いだしているか調査を行うことにした。ただし、この調査は分析や考察の整合性や正誤を判断するための調査ではないことを先に述べておく。

#### 【使用した評価データ資料】（【別添資料5】）

- ・数値データ：全体評価における4の出現率のみを3カ年分抽出したもの
- ・記述データ：R7年度受講者へのアンケート調査

### 1-1 指導主事による研修評価データの分析方法と考察に関する傾向把握

指導主事の記述内容は、以下のように大きく5つの傾向に分類される。

分析方法の傾向	分析の視点	考察内容
経年比較・数値分析	<ul style="list-style-type: none"> <li>・R5～R7 の推移に注目し、数値が大きく変化した研修を特定する。</li> <li>・「全体評価 75%」を基準値とし、下回る研修の改善を検討する。</li> <li>・研修の枠組み、内容、講師など、数値に影響を与える要因を抽出する。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・全体評価が急激に下がった研修はなく、センター職員の取組は同じ方向性で進んでいると言える。</li> <li>・評価が上昇した研修については、新たな学びの視点を取り入れた効果の可能性がある。</li> </ul>
記述データ（質的）の重視	<ul style="list-style-type: none"> <li>・数値よりも「記述内容」を深く読み込み、受講者の内面的な変容（前向きな姿勢など）を探る。</li> <li>・対話を通じた「気づき」や「ズレ」が受講者に生じているかを見取る。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・交流を通じて「視野が広がった」「未来への視点が持てた」という肯定的な変容が確認された。</li> <li>・対話を受講者に任せた場合、班によって対話の質や成果に差が生じている。</li> </ul>
対象（母集団）の属性分析	<ul style="list-style-type: none"> <li>・受講者の経験年数（初任、中堅、ML 等）による「研修観の転換」への反応の差を分析する。</li> <li>・年度ごとの受講生集団が持つ特徴（批判的傾向など）を考慮して分析する。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・SU II は変化の割合が最も高く、素直に受け入れる姿勢がある。</li> <li>・ML 層の意識変化は約半数に留まり、さらなる工夫が必要である。</li> <li>・R7 初任研（高校）は前年度より数値が低く、批判的な層が多かったと推測される。</li> </ul>
組織的・俯瞰的視点	<ul style="list-style-type: none"> <li>・自身の担当研修の数値のみに一喜一憂せず、組織全体の研修の在り方を俯瞰する。</li> <li>・知見を個人の経験に留めず、組織の資産（道標）として蓄積・共有する。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・指導主事間でのコミュニケーションや担当を越えた知見共有により、組織全体で研修の質を向上させる必要性が明確となった。</li> </ul>
評価指標・手法の改善	<ul style="list-style-type: none"> <li>・現在の「満足度調査」中心の評価から、受講者の「行動変容（研修転移）」を計測する指標への転換を検討する。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・研修直後の数値は印象操作が可能なため、研修後の行動変容を探る質問項目や、時間を置いた調査の導入が検討課題となっている。</li> </ul>

同じ研修評価データであっても、指導主事によって分析の視点も方法も様々であることが分かる。この資料を用いて交流（カタリバ）を行ったところ、「分析や考察に関して個々で話すことはあったが、自分のもっていなかった視点があることがわかった。」「評価データの分析の視点や方法を統一する必要はないのか。」等の意見が出た。研修評価データの分析方法や考察の根拠について、これまでに以上に意見を交わす機会を設定する必要があることが明らかになったため、次年度の「学び直し（カタリバ）」のテーマに位置づけることとする。

## 2 研修デザインの工夫と成果

「Ⅲ 研究の実際」1-2-2「研修デザインへの転用」において、各研修担当が工夫した点がどのように受講者の学びとつながっているかを受講者への意識調査から分析することにした。教育観や研修観の変容や研修での学びをどのように学校現場に転用したかについて、研修最終日に受講者に意識調査を行った。

### 2-1 ステージ別受講者への意識調査（質問項目）

【質問項目】（ア、とても・非常に イ、すこし ウ、あまりなかった エ、全くなかった）

質問1. 研修を通して教育観や研修観（教職員の学びに対する考え方）に変化がありましたか？

質問2. 選択した理由を記述してください。

質問3. 研修で学んだ内容を、実際に校内での役割や業務に生かしましたか（生かせそうですか）。

質問4. 選択した理由を記述してください。

## 「新たな教職員の学びの姿」の実現に向けた調査研究

質問5. 今後の研修でさらに学んでみたい内容がありますか。(複数回答可)

### 2-2 ステージ別受講者への意識調査(結果)

受講者への意識調査(【別添資料6】)からは、どのステージにおいても、9割以上の受講者が研修を通して教育観や研修観に変化があったと肯定的な回答をしており、実際に校内での役割や業務に生かせたと回答した割合も同じく9割を超えていた。特に、初任研においては教育観への変化について「とても変化があった」と回答した割合が7割を超えており、「豊かな気付き」に関連する記述が見られた(詳しくは「3-1 R7年度初任者研修の工夫点」にて示す)。

SU IからSU IIは「不安の解消」から「役割の自覚と実践の振り返り」へと意識が変化していることが分かった。中堅層は「自身の専門性のアップデートと後輩への助言」に重きを置くのに対し、ML層は「学校全体の動きを俯瞰し、チームとして動くためのコーディネート能力」に特化した学びと実践を志向する傾向が見られた。

さらに質問5(【別添資料7】)については、授業力向上に関する研修を希望する割合が8割を超えており、教科指導研修の重要性が明らかになっている。次いで、初任研・SU I・IIでは、生徒指導と保護者対応に関する研修を希望している割合が多く、中堅ではICTや教育データの利活用に関する研修を希望している割合が半数を超えており、困りの内容を今後さらに明らかにすることで研修内容の充実に生かすことができると言える。

研修評価データだけでなく、受講者の意識調査からも、今年度の研修デザインが育成指標の達成と受講者のニーズに応えるものであったと言える。

### 3 「豊かな気付き」を生み出す研修の工夫—イントロダクションと系統性—(初任者研修)

意識調査の結果に加え、研修評価においても高い数値が出ている初任者研修の工夫について取り上げる。

#### 3-1 研修評価データの経年比較から見る初任者研修受講者の傾向

令和5年度から令和7年度にかけての初任者研修最終回「教科指導・学級経営・キャリアステージ」(中学校)に関する受講者の数値評価と記述傾向の分析結果を以下に示す。

年度	全体評価4の出現率	記述の主な傾向・特徴
R5	90.2%	初めて同期の模擬授業を見ることで刺激を受け、授業技術の共有に高い価値を見出している。「轍」という言葉を通じたキャリア教育の理解が深まった一方、 <u>セッション3の構成(講義と協議の繋がり)</u> に課題が指摘された。
R6	95.7%	数値評価が最高値となった。単元計画の重要性や、 <u>1年間を通じた自身の成長と課題を「キャリアビジョン検討シート」で可視化できた点への肯定的意見が目立つ</u> 。4月当初の悩みと現在の変化を比較する振り返りが定着している。
R7	92.5%	「相手軸(生徒の視点)」に立つ重要性が共通認識となっている。生徒のささいな変化を捉える「未然防止」の生徒指導への関心が高まった。一方で、教科指導の時間をさらに増やしてほしいという要望も継続して見られる。

R5の課題を受け、R6では自己のキャリア形成に関する研修内容に改善があったことが分かる。

#### 3-2 R7年度初任者研修の工夫点

今年度、全体会においてイントロダクションを設定し、前時の学び(研修評価の記述)を紹介したり、セッションごとの目的や繋がりを明示したりする工夫を行った。さらに、受講者自身が自己の学びをフィードバックしやすいよう、思考の可視化や課題の記録保管等の工夫を行い、研修最終回では内省の時間を十分に確保した上で、協議に臨むようにしたことで「豊かな気付き」につながる内省を

## 大分県教育センター教科研修・ICT 推進部

促すことができたと言える。受講者の意識調査結果からは以下のような傾向が見られた。【別添資料 6】(3) より一部抜粋)

傾向	根拠となる実際の記述 (抜粋)
「教える」から「共に学ぶ」姿勢への転換	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「教えるではなく生徒と一緒に学ぶといった気持ちの大切さを強く感じた」</li> <li>・「生徒から学ぶ姿勢を大切にしていきたいと思えた」</li> </ul>
「学び続ける教師」としての自覚と使命感	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「教員は学び続けるものだとは思ってきっていたが、それが具体的に身をもって痛感できた」</li> <li>・「学び続けることの意義を感じられた。また、無知であることの勿体無さや怖さを感じる事が多く、情報に対する日々の自分の姿勢が変化したと感じた」</li> </ul>
同期との対話による安心感と多角的な視点	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「同期の方と話すことで、悩みが同じことが多々あり、悩んでる人同士で相談し合うことが出来た。」</li> <li>・「多角的な視点から物事を見つめることの大切さが身にしみて理解することができ、現場に生かそうと努力した」</li> </ul>
理論に基づいた指導への意識向上	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「理論を学ぶことの大切さが分かった」</li> <li>・「感覚的な価値観だけでなく、理論的な手法を取りながら学校というものに関わることができた」</li> <li>・「主体的に研修を受けることで生徒に還元できると思いました」</li> </ul>

さらに、R7年度は、生徒の「内面的な変化」を捉える重要性や、理論と現場の実践を往還させるサイクルの意義を実感したという、よりメタ認知による振り返りが見られるようになっている。

#### 4 「豊かな気付き」を生み出す研修の工夫—内省と対話—(学校ミドルリーダー研修：以下ML研修)

今年度、豊かな気付きの醸成をねらって研修内容を大きく変更した ML 研修について取り上げる。

(対象：市町村教育委員会または学校長からの推薦者 全4回実施 探究型研修)

##### 4-1 R7年度ML研修の工夫点【別添資料8】

<ul style="list-style-type: none"> <li>◆<b>内省の重視</b>：対話や演習を通じて学びを深めるだけでなく、「イントロダクション」と「リフレクション」を各回設定し(それぞれ30分設定)、豊かな気付きを導き出す工夫を行った。</li> <li>◆<b>理論と実践のバランス</b>：コンプライアンスや保護者対応など、現場ですぐに活用できる実践的な内容を組み込んだ。</li> <li>◆<b>学びのコミュニティづくりを目指したグループ編成</b>：全4回の対面研修を通じて、意図的なグループ編成を行った。</li> <li>◆<b>受講者が自身の学びを記録(スタディログ)</b>：スプレッドシートを用いて、受講者がいつでも自分の学びを振り返ることができるようにした。</li> </ul>
--

特に、「ア、参加型形態の重視」において、イントロダクションとリフレクションの時間確保や受講者に学びの主語として呼びかけを行う工夫、右のサイクルを徹底したところが特徴的であると言える。

##### 《内省を促すためのサイクル》

**導入**：今日の研修で何を持ち帰りたいかを自らの言葉で記す。

**展開**：多様な視点から気づき、協働的に学ぶ。

**省察**：対話を通じて自分の実践の価値に気づき、内省の記録を残す。

##### 4-2 研修評価データの経年比較による R7年度ML研修の成果

まず、ML研修の最終回(第4回)における数値の経年比較を行った。しかし、「全体評価」の4の出現率だけでは、今年度のML研修の成果と課題を判断しづらいため、受講者の記述内容の傾向を分析することにした。研修形態については、全年度、対面研修やグループ演習を重要視し構成されている。

## 「新たな教職員の学びの姿」の実現に向けた調査研究

記述内容の比較結果として、R5では手法や理論の吸収に重きが置かれていたのに対し、R6では役割の心理的な受け入れ、R7では「自ら学校を変える」という当事者意識へと、記述の内容が深化していることがうかがえる。さらにR7の記述では、同じ悩みを共有できる「横のつながり」や内省による自己の在り方についての気づきに関する記述が多く見られた。

**【ML研修：全体評価4の出現率】**

本日の研修全体に対して、4段階で評価してください。(4よい、3まあよい、2あまりよくない、1よくない)

	R7 (24名)	R6 (27名)	R5 (37名)
第1回	75.0	85.2	83.7
第2回	87.5	96.2	81
第3回	61.9	74.1	91.6
第4回	100	85.2	97.1

**【「豊かな気づき」に関する記述】**

- 自分の役割に目がいきつつあったが、研修での学びによって全体に目を向けていくことがこれからの自分に必要なことだと思え、自分の成長につながると感じられた。
- 教員採用試験に合格した際は、自分の持っている教育観でしか考えられませんでした。研修を通じて、同じ受講者が抱えている違う視点の悩みを知り、私ならどうアプローチするかを考える機会が増えました。教育とは実験であり、失敗すらも生徒とともに成長できるチャンスであると認識しました。
- 「豊かな心を育てる学校づくり」を具体化するために、グループで話し合うことは、演習として楽しくできました。「自分たちが学校を作っていく」という意識がより持てるからです。与えられたことをするよりも、より自分ごとに捉えられ、これは子どもたちの学習にも当てはまると思いました。研修は、今回のように問題解決型が面白いと思いました。同じ年代の方と意見を出し合うことが、自分自身を振り返ることにもつながりました。

他の研修においても「豊かな気づき」に関する記述が見られるが（【別添資料9】）、「内省」や「探究」といったキーワードを基にデザインされたML研修については、以下のような記述も見られ、受講者自身が研修観の転換や内省の価値についても気付いていることが分かる。

**【研修デザインに関する記述】**

- これまでの研修は講義型だったり、講義の中でグループワークがあったりすることが多かったが、この研修では、イントロダクションやリフレクションの時間が設定され、自分の考えを深める場の設定があったことで、このような研修の形もあるのだと意外性を感じた。
- 最初は「まどろっこしい」と感じたイントロダクション&リフレクションでしたが、その意義を最後にしてやっと実感しました。
- 研修が講義・演習だけで終わらず、内容を咀嚼し自分に引き付けて考える時間を持つことの意義が分かった。
- 対話及びイントロダクションやリフレクションが全ての教育活動の肝になる事を実感しました。今後もミドルリーダー研修は必要だと感じました。研修を通して身に付けた知見が、現場での働きにそのまま活かすことができました。

ML研修のデザインは、豊かな気づきを生み出すことに効果的であったと言えるが、今年度の研修を振り返り、研修担当指導主事からは「豊かな気づきとはどういうものか?」、「理論と実践の往還は本当にできているのだろうか?」といった声もあり、引き続き「豊かな気づき」というワードについて「学び直し(カタリバ)」で語り合いながら、共通言語としていくことを目指したい。

**V 1年次の調査研究の成果と今後の展望**
**1 1年次の調査研究の成果**

- ・指導主事の学び直し(「カタリバ」)の機会を設定することによって、指導主事同士が自身の研修観や教育観について語り合い、学びのコミュニティをつくることができた。
- ・研修評価データの多角的な分析視点を整理し、エビデンスに基づく研修改善の見通しを持つこ

とができた。

- ・「豊かな気付き」を生み出す研修の在り方について、工夫の具体例を収集できた。

## 2 今後の展望

- 1年次の研究に基づく新たな研修デザインの実施と検証
- 研修評価データの分析の視点や方法の共有と評価項目の再検討
- 指導主事の学び直しの計画的実施とプログラムのブラッシュアップ（【別添資料 10】）

上記の内容に加えて、2月に行った研修評価データを分析・交流する「学び直し（カタリバ）」には、「新たな研修観」「豊かな気付き」「内省」等の具体の姿の共有が不足しているのではないかと、いう声があった。また、画一的な研修デザインに陥ることのないよう、今後も受講者のニーズや研修目標に応じて、講義と演習・協議のバランスやイントロダクション、リフレクションの位置づけ等についての成果と課題について検証していく必要がある。

### 参考文献・先進地視察先等

- ・ 中原淳 著「研修開発入門」（2014年発行）ダイヤモンド社
- ・ 鈴木克明 著「研修設計マニュアル」（2015年発行）北大路書房
- ・ 中原淳 関根雅泰 島村公俊 鈴木英智佳 著「研修開発入門 研修転移の理論と実践」（2018年発行）ダイヤモンド社
- ・ 中原淳 関根雅泰 島村公俊 林博之 著「研修開発入門 研修評価の教科書」（2022年発行）ダイヤモンド社
- ・ 辻和洋・町支大祐 編著／中原淳 監修「教師の働き方入門」（2019年発行）毎日新聞出版
- ◆ 横浜市教育委員会
- ◆ 帝京大学講座（町支大祐准教授）

「新たな教職員の学びの姿」の実現に向けた調査研究（1年次／2年）  
 —研修評価データ分析による豊かな気づきを生み出す研修の在り方について—

【別添資料 1】中央教育審議会答申（中教審第 240 号）

これからの時代には、日本社会に根差したウェルビーイングについて考察しつつ、教師自らが問いを立て実践を積み重ね、振り返り、次につなげていく探究的な学びを、研修実施者及び教師自らがデザインしていくことが必要になる。あわせて、教育委員会で実際に研修に携わる指導主事等に対し、研修デザインに関する学び直しの機会が提供されるべきである。

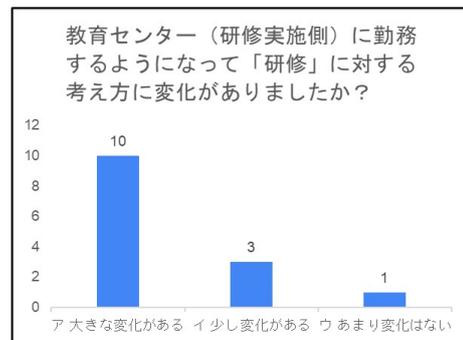
「新たな教師の学びの姿」  
 ◇変化を前向きに受け止め、探究心を持ちつつ自律的に学ぶという「主体的な姿勢」  
 ◇求められる知識技能が変わっていくことを意識した「継続的な学び」  
 ◇新たな領域の専門性を身に付けるなど強みを伸ばすための、一人一人の教師の個性に即した「個別最適な学び」  
 ◇他者との対話や振り返りの機会を確保した「協働的な学び」

【別添資料資料 2】指導主事アンケート（8月実施）

1. 対象者（教科研修・ICT推進部 14名）

教育センター勤務年数	人数
1年目	4 (3)
2～3年目	9 (2)
4年目以上	1

\* ( ) は教育事務所・市教委等からの異動



2. 質問内容

質問①研修を実施する上で、指導主事（主幹）と学びあうことができていますか。

質問②教育センターに勤務するようになって研修に対する考え方に変化がありましたか。

質問③ア、イを選んだ方は、どのような変化があったか書いてください。（理由やきっかけ等）

質問④研修運営や研修構築の際に、心がけていることや困っていることがあれば書いてください。

質問⑤担当する研修で「新たな研修観」につながる工夫があれば、どのような内容で、どんな成果や課題があったか書いてください。

3. 結果と傾向の分析

(1) 質問①研修を実施する上で、指導主事（主幹）と学びあうことについて

全員が学び合うことができていますと回答。担当外のセッションや他教科、他校種の指導主事の講義を聴講するなど、互いに学び合おうとする雰囲気があると言える。

(2) 質問②③教育センターに勤務するようになって研修に対する考え方への変化について

9割の指導主事が研修への考え方に変化があった《表1》。理由やきっかけについては、「研修観の転換」に関する内容と学び手としての自己の変革に関する内容が最も多かった。以下のように傾向を整理した。

\*ChatGPT を使用

- ◎「研修観」の転換に関すること
  - 研修は「知識を教える場」から「対話・課題発見・解決を探る場」へと認識が変化
  - 「受ける研修」から「求める・参加する研修」へ
  - 自分が受講者だったときの受け身の姿勢から、運営側としての構築意識へ変化
  - 中央研修などを通して「研修観の転換」を体感的に理解した
  - 「学びの相似形」という考え方に触れ、教師自身が学び続ける重要性を認識
  - 教員の学びの姿勢が、児童・生徒の学びの質にも関わるという理解
  - 指導する側が探究的な学びを体現する必要性への気づき
- ◎対話・リフレクションに関すること
  - 研修を「情報提供」から「対話と省察（リフレクション）」の場へと再定義
  - リフレクションの設計や進め方への関心の高まり
  - 対話を通じて、受講者が自ら気づく仕掛けの重要性を認識
- ◎受講者視点への意識変容に関すること
  - 「受講者の満足」「ニーズに応じた研修」を強く意識するようになった
  - 次年度の研修設計において「受講者にとってどうか」という視点を中心に構築
  - 現場に持ち帰り役立てられる視点を常に意識するように変化
- ◎自らのアップデート・学び続ける姿勢の必要性に関すること
  - 忙しさの中でも自ら学ぶ必要性を実感
  - 自分自身が学び続ける存在であることが、研修の質や説得力に関わると気づく
  - 情報の受け取り手ではなく、意味づけ・理解する主体になる意識
- ◎研修構築における設計・運営視点の獲得に関すること
  - 研修の「目的」「流れ」「ゴール」を意識して設計することの重要性を認識
  - カリキュラムマネジメントや校種間連携といったより広い視点での構築力の必要性に気づく
  - チームや他校種との連携による多角的な設計の大切さを感じた

(3) 質問④研修運営や研修構築の際に心がけていること

1. 受講者主体・対話重視の研修構築
  - 受講者が「受ける」研修から「求める」研修へ転換することを意識
  - 受講者が考え、協議する時間を確保
  - 受講者同士・自己との「対話」の機会を意図的に設ける
  - 「新たな問い」「気づき」が生まれるようにする
  - 自分なりの解を持たせてからの解説・講義
2. 研修観・学習観の転換を意識した設計
  - 研修観や学習観の転換を常に念頭に置いて構築
  - 理論を学ぶ場であり「答え」を求めに来る場ではないと伝える
3. 受講者の実態把握・ニーズへの対応
  - 受講者が知りたいことや困っていることを把握しながら設計
  - 現場のニーズとの整合性を高める工夫
  - 受講者の1年間を想像し、適切な時期に研修を設定
4. 研修効果・目的の明確化
  - 研修の目的・狙いを明確にする
  - 研修評価シートに出てくる意見を想定して協議テーマを設計
  - 「学びがある」状態を目指す
  - 受講者の負担を軽減しつつ、効果を高める工夫
5. 研修運営の計画性・協働性
  - 早めの準備と複数の視点での確認、担当者間での情報共有を迅速に行う
  - 疑問や気づきはその場で確認、相談しながら取り組む
6. 研修体系・連続性の意識
  - 他研修との連動性、研修ステージの系統性を意識

【別添資料3】R7年度実施 指導主事の「学び直し（カタリバ）」

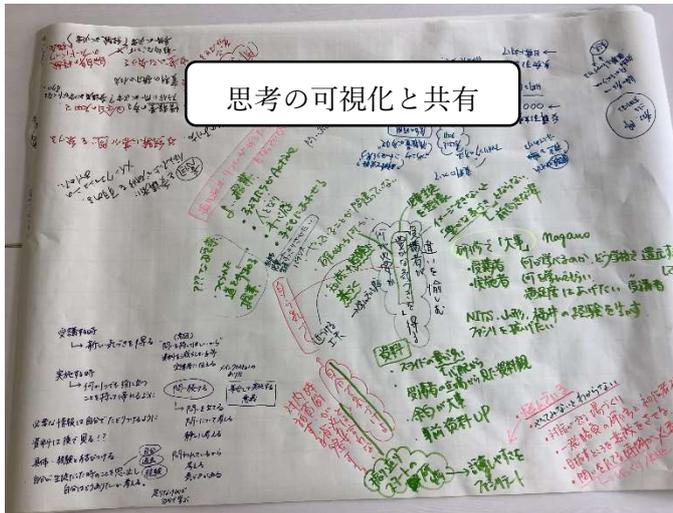
日時 : R7年6月30日（月）9:30~10:30

参加者人数 : 20名

協議グループ : 校種や担当している研修、業務が異なるメンバーで構成

テーマ : 研修観の転換と「豊かな気付き」

流れ : インTRODakション→個→グループ協議→リフレクション



思考の可視化と共有



協議中も1枚の模造紙にそれぞれが思いついたキーワードを自由に書き足していく。

《指導主事の「学び直し（カタリバ）」後のリフレクション（掲示板アプリに投稿されたコメント）》

- これからの研修において「対話」が大切だと感じた。ただ、受講者や研修内容によっては知識をしっかりと伝える時間の確保も大事だなとも感じました。モヤモヤと「悩む時間」は非常に大切なことだと感じます。次の日に解決するかもしれないし、数年かかるかもしれない。その解決に喜びや楽しみを得られるような人材育成ができればと思う。
- 今回のカタリバでの一番の気付きは、他の指導主事の持つ研修への考え方の変化を知ることができた点です。研修観のビフォー、アフターを共有できたことは、自身の研修設計を見直すとても貴重な機会となりました。
- そもそも豊かな気付きとは？と始まった対話は、だんだんと頭を寄せ合い、語り合う声も大きくなっていったと思いました。聴きあうことで自分の考えも深化拡充したのではないかと思います。指導主事にも対話の場があるって大事なことだと思いました。部を越えて語り合う、これがいいと思いました。



【別添資料4】R7年度実施 指導主事意識調査（2月実施）

- 探究的な学びが広がらないことに課題意識を感じていたが、「学びの相似形」という考え方に触れ、教員自身がその必要性を感じていない部分に課題があると考えようになった。
- 学校に勤務していた時は、「研修は知識やスキルを教わる」ための場と考えていましたが、教育センターで多くの研修に携わる中で、研修は「受講者自身が課題を発見し、解決策を探る」ための対話の場であると考えようになりました。
- 研修を実施する側になり自分自身に提供できるものが圧倒的に足りないことに気付いた。研修は自分自身をアップデートする場であり、受講者にその魅力が伝われば、忙しさの中でも自分から学ぶ姿勢につながるのではないかと感じる。
- 研修は講義を受けて知識等を得るもの、受ければよいものという考えであったが、研修実施担当者となって、どうしたら受講者に満足してもらえる研修（セッション）になるのかをその都度指導主事たちは考え実施されていたことがよく分かった。私も今年度は特に受講者の満足度を向上させるためにはどうすればよいのかをチームや校種を超えた指導主事とたくさん話をするようになったと思う。

【別添資料5】指導主事による研修評価データの分析方法と考察に関する傾向把握

①数値データ：全体評価における4の出現率のみを3カ年分抽出したもの（紙面で配付）

- ・年間実施されたすべての研修についての数値データ
- ・研修評価の質問項目 N02, 「本日の研修全体に対して、4段階で評価してください。（4よい、3まあよい、2あまりよくない、1よくない）
- ・黄色は75%以上を示す

研修番号	研修名	R7	R6	R5
		全体評価	全体評価	全体評価
A101	1 初任研 初任者研修「安全管理・生徒指導1・学習指導2」(小)	75.9	70.5	66.7
A102	2 初任研 初任者研修「教科指導3・特別支援教育・モラル」(小)	82.3	71.9	72.4
A103	3 初任研 初任者研修「ICT活用・社会人としてのマナー・道徳教育」(小)	78.7	75.8	72.4
A105	4 初任研 初任者研修「教科指導4・学級経営」(小)	83.1	78.5	67.6
A201	5 初任研 初任者研修「メンタルヘルス・ICT・教科指導2」(中)	84.5	84.5	77.5
A202	6 初任研 初任者研修「生徒指導1・教育相談・特別支援・モラル」(中)	75.7	89.2	88.0
A203	7 初任研 初任者研修「道徳教育・社会人としてのマナー・人権教育」(中)	82.9	91.5	79.0
A204	8 初任研 初任者研修「安全管理・学級経営・防災教育」(中)	82.9	90.0	79.5
A401	9 初任研 初任者研修「メンタルヘルス・ICT・教科指導2」(高)	83.0	90.0	88.1
A403	10 初任研 初任者研修「特別活動・社会人としてのマナー・人権教育」(高)	61.1	74	85.4
A402	11 初任研 初任者研修「生徒指導・教育相談・特別支援・教職員のモラル」(高)	63.0	61.2	88.1
A404	12 初任研 初任者研修「教科指導3」(高)	86.8	100	97.6
A801-1	13 初任研 初任者研修「教育公務員としての心構え・教科指導1・学級経営1」(小)	85.5	82.5	86.8
A801-2	14 初任研 初任者研修「教育公務員としての心構え・教科指導1・学級経営1」(中)	90.1	80.8	85.7
A801-3	15 初任研 初任者研修「教育公務員としての心構え・教科指導1・HR経営1」(高)	78.4	95.9	82.5

②記述データ：記述データ：R7年度受講者へのアンケート調査結果（Googlefoamを共有）

- ・対象データ（初任研・SU I・SU II・中堅・ML）

質問1. 研修を通して教育観や研修観（教職員の学びに対する考え方）に変化がありましたか。

116件の回答

77.6% (すべて変化があった)

19.8% (多少変化があった)

2. (あまり変化がなかった)

1. (全く変化がなかった)

質問2. 選択した理由を記述してください。

113件の回答

私は自分はどうしたいか、生徒に響かない先生になるためにはどうすればいいかばかり考えてしまっていました。ですが、今後の授業を考えて、この先生がどう自立して講義していくか、授業を見据えた教育を考えながら指導するようになりました。

## 【別添資料6】全講座終了後に実施した受講者アンケート

### (1) 質問項目

質問1. 研修を通して教育観や研修観（教職員の学びに対する考え方）に変化がありましたか？

ア、とても変化があった イ、すこし変化があった ウ、あまり変化がなかった エ、全く変化がなかった

質問2. 選択した理由を記述してください。

質問3. 研修で学んだ内容を、実際に校内での役割や業務に生かされましたか（生かせそうですか）。

ア、非常に生かされた イ、すこし生かされた ウ、あまり生かせなかった エ、全く生かせなかった

質問4. 選択した理由を記述してください。

質問5. 今後の研修でさらに学んでみたい内容がありますか。（複数回答可）

### (2) ステージ別意識調査における質問1・2についての回答結果を整理したもの

項目	質問1 「とても」	質問2：記述内容の特徴	質問3 「非常に」	質問4：記述内容の特徴	意識の対象	キーワード
初任	76%	<ul style="list-style-type: none"> <li>他校や他教科の先生と悩みや課題を共有することで、多角的な視点を持つことができた。</li> <li>教師主体ではなく、生徒の視点に立つことや、生徒と一緒に学ぶ姿勢の大切さを実感している。</li> <li>研修を通して「教師は学び続ける存在である」という意識が高まっていると共に、感覚だけでなく、理論的な裏付けを持って指導することの重要性に気づいている。</li> </ul>	57%	<ul style="list-style-type: none"> <li>教科指導の技術面だけでなく、生徒理解や学級経営といった、現場で直面する課題に対して研修で得た理論や事例が具体的に役立っているとする記述が大多数。一方で、日々の業務の多忙さから「実践する余裕がない」と感じている層も一定数存在していることが分かる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>生徒</li> <li>自分自身</li> <li>同期</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>学び続ける</li> <li>相手軸</li> <li>理論</li> </ul>
SU I	57%	<ul style="list-style-type: none"> <li>他校の同期との交流で「一人で悩まなくて良い」という安心感を得ている。</li> <li>中堅教諭の実践発表やアドバイスを聞くことで、授業づくりの視点が広がったり、自分自身の未熟さを痛感したりする傾向がある。また、「生徒と対話しながら業務を行う」といった、教師主導から生徒主体の視点への転換も見られる。</li> </ul>	51%	<ul style="list-style-type: none"> <li>活用内容：授業の導入ルーティン、学級経営のテクニック、保護者への早期連絡など、即効性のあるスキルの活用が目立つ。</li> <li>他校の先生のユニークな授業展開を自分なりにアレンジして実践するなど、試行錯誤の段階にあることが伺える。一部で「まだ業務に当たっていないため活用できていない」という声もあり、活用のタイミングに個人差がある。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>自分自身</li> <li>学級</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>安心感</li> <li>真似る</li> </ul>
SU II	65%	<ul style="list-style-type: none"> <li>研修を単なる「知識習得」ではなく、「自身の実践を振り返り、他者との対話で考えを深める場」として再定義する傾向があります。また、3年目として校務分掌（体育主任など）での役割を意識し始め、「チームで成長する」という意識が芽生えている。</li> </ul>	57%	<ul style="list-style-type: none"> <li>3年目として校内の役割（主任業務や特別支援コーディネーターなど）に研修の学びを直結させており、周囲の先生と連携しながら業務を遂行しようとしている。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>役割</li> <li>実践の深化</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>役割遂行</li> <li>対話</li> </ul>
中堅	62%	<ul style="list-style-type: none"> <li>「後輩を大切に育てなければならない」といった組織的な視点への変化が最大の特徴。長年の経験による「慣れ」を脱し、ICTやAIなどの新しい技術を積極的に取り入れてアップデートし続ける必要性を再認識している。</li> </ul>	49%	<ul style="list-style-type: none"> <li>若手への助言、生成AIを用いた業務効率化など、自身のアップデートと他者への還元を両立させている。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>若手</li> <li>授業改善</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>育成</li> <li>AI・還流</li> </ul>
ML	64%	<ul style="list-style-type: none"> <li>自身の成長だけでなく、「学校全体のビジョン」や「管理職の視点」を意識するようになってきている。</li> <li>「リーダーは孤独だと思っていたが、周囲を頼って良いと気づいた」という組織運営における心理的な変化も見られる。</li> </ul>	55%	<ul style="list-style-type: none"> <li>「ファシリテーション」や「傾聴」といったスキルを、会議の運営や若手教員へのサポート、管理職との調整に活用している。</li> <li>「何のために動くかビジョンを持って組織とつながる」といったマネジメント色の強い活用が目立つ。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>学校組織</li> <li>管理職視点</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ビジョン</li> <li>調整・傾聴</li> </ul>

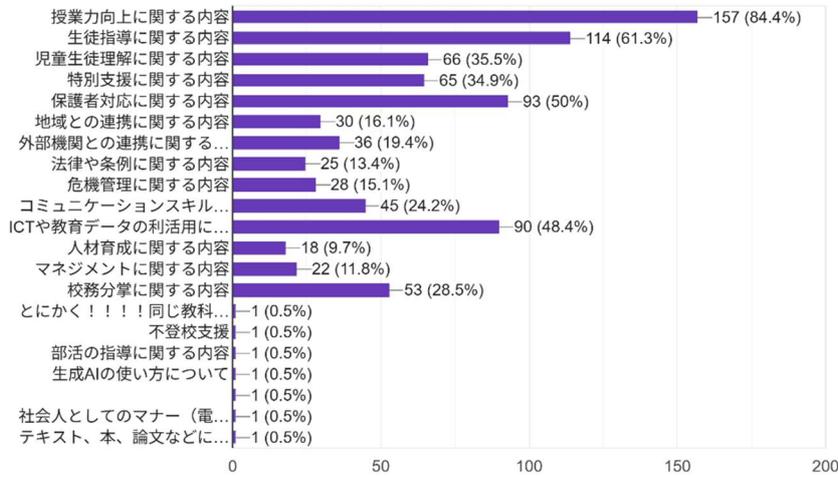
## (3) 初任研受講者の記述内容の傾向と実際

傾向	根拠となる実際の記述（抜粋）
「教える」から「共に学ぶ」姿勢への転換	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「教えるではなく生徒と一緒に学ぶといった気持ちの大切さを強く感じた」</li> <li>・「自分主体ではなく、目の前にある生徒のことを思って思考したり、行動したり... するようになった」</li> <li>・「自分なりに柔軟に様々なことに対応していけるような感覚をつくることができた」</li> <li>・「生徒から学ぶ姿勢を大切にしていきたいと思えた」</li> </ul>
「学び続ける教師」としての自覚と使命感	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「教員は学び続けるものだとは思ってきっていたが、それが具体的に身をもって痛感できた」</li> <li>・「教員側も知識と経験をアップデートしていかなければならないことを実感した」</li> <li>・「教員採用試験の合格がゴールだと思っていた状態から、まだまだ学ぶことが多くあるという考えにさせられた」</li> <li>・「これまで自分が学んで培ってきたものがいかに乏しいか認識することができた。また、それを認識した上で「次」どのように繋げていくのか、その方法を模索し続けることの大切さを学ぶことができた。」</li> <li>・「学び続けることの意義を感じられた。また、無知であることの勿体無さや怖さを感じる事が多く、情報に対する日々の自分の姿勢が変化したと感じた」</li> </ul>
同期との対話による安心感と多角的な視点	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「自分では思いつかない方法を授業や指導に取り入れることができた」</li> <li>・「他教科の視点や同じ教科の先生方の視点など... 物事を多面的に見る事に繋がった」</li> <li>・「同期の方と話すことで、悩みが同じことが多々あり、悩んでる人同士で相談し合うことが出来た。また、指導主事の方から、何を大事に指導すればいいか、各ポイントを分かりやすく教えていただいたので、自分の考えが整理できた」</li> <li>・「多角的な視点から物事を見つめることの大切さが身にしみて理解することができ、現場に生かそうと努力した」</li> </ul>
理論に基づいた指導への意識向上	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「理論を学ぶことの大切さが分かった」</li> <li>・「感覚的な価値観だけでなく、理論的な手法を取りながら学校というものに関わることができた」</li> <li>・「指導の根拠が整理され、自分の考えを裏付けてくれた」</li> <li>・「主体的に研修を受けることで生徒に還元できると思いました」</li> </ul>

【別添資料7】質問5. 今後の研修でさらに学んでみたい内容がありますか。(複数回答可)

質問5. 今後の研修でさらに学んでみたい内容がありますか。(複数回答可)

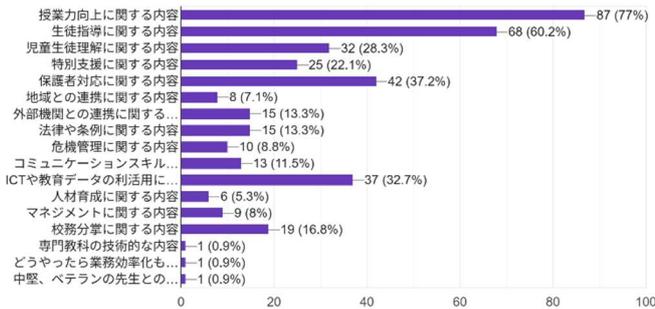
186件の回答



初任研 (186名)

質問5. 今後の研修でさらに学んでみたい内容がありますか。(複数回答可)

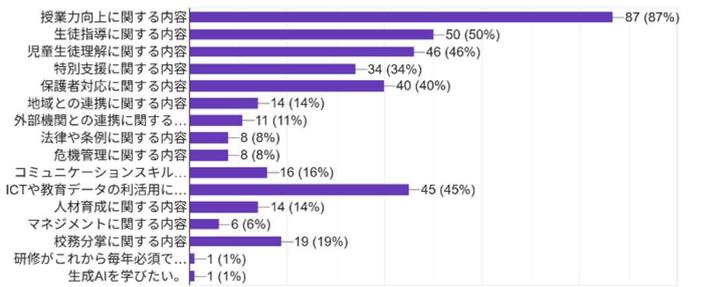
113件の回答



SU I (113名)

質問5. 今後の研修でさらに学んでみたい内容がありますか。(複数回答可)

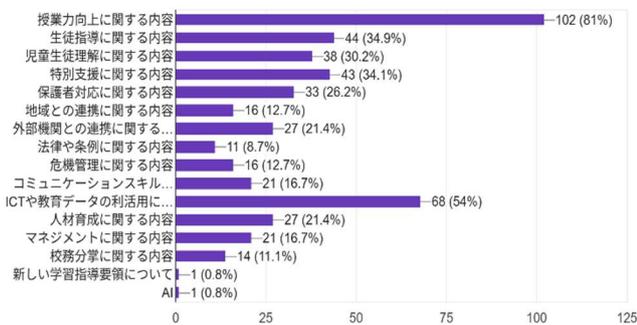
100件の回答



SU II (100名)

質問5. 今後の研修でさらに学んでみたい内容がありますか。(複数回答可)

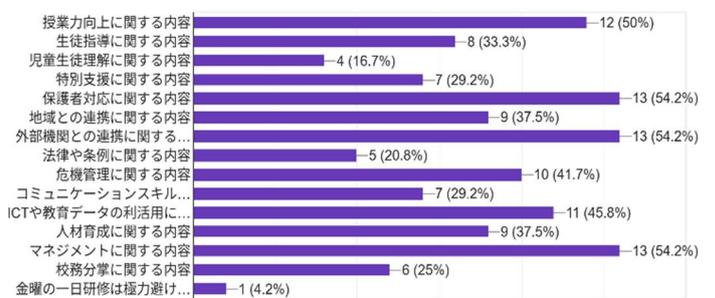
126件の回答



中堅 (126名)

質問5. 今後の研修でさらに学んでみたい内容がありますか。(複数回答可)

24件の回答



ML (24名)

## 【別添資料8】ML研修の工夫と考察

### R7年度 ML研修日程

1. 対話と演習を重視した「参加型」の研修形態、理論だけでなく、実際にグループで話し合い、対話を通じて思考を深める演習が多用されたことが、学びを自分に引き寄せる大きな要因となっていることが分かる。特に、「イントロダクション」や「リフレクション」を通じた継続的な振り返りが、学びの定着を促していると言える。

2. 理論と実践のバランスが取れたカリキュラム スクール・コンプライアンスにおける判例の解説や、保護者対応のロールプレイ、地域連携の具体的な考え方など、現場ですぐに活かせる実践的な内容も研修内容に組み込まれていたため、研修で得た知見をそのまま現場の働きに繋げることができたことが、研修への満足度と自信につながっていると考えられる。

3. 多角的な視点を与える講師の言葉と事例 「地域をエリアではなくコミュニティとして捉える」といった視点の転換を促す言葉や、全国各地の専門家による講義が、受講者の視野を広げ、勇気づけるきっかけとなっていると言える。

4. 他校種・異校種の教員との継続的な交流 全4回の対面研修を通じて、似た立場の教員と課題やアイデアを共有する機会が確保されていた。この「出会い」と「対話から得られる宝のような情報」が、受講者の力を引き出す原動力となっている。

このように、本研修は単なる知識の伝達に留まらず、「対話」と「実践」を軸にした構成によって、受講者の意識を学校経営を担うリーダーへと変容させていると言える。

第1回	第2回	第3回	第4回
6月24日	9月8日	10月24日	12月5日
火	月	金	金
9:40～9:50 開講式	9:40～10:10 イントロダクション	9:40～10:10 イントロダクション	9:40～10:10 イントロダクション
9:50～10:00 研修ガイダンス			
10:00～12:00 講義・演習 ファシリテーションスキルに関する理論と実践 東京学芸大学 准教授 藤村 祐子	10:15～12:00 講義・演習 教育法規の基礎—スクール・コンプライアンスとは— 福岡教育大学 教授 河内 祥子	10:15～12:00 講義・演習 地域とともにある学校づくりに向けた学校・家庭・地域の連携協働 大分大学大学院 教授 清岡 祐二	10:15～12:00 講義・演習 ミドルリーダーの果たす役割 神戸女子短期大学 名誉教授 長瀬 荘一
12:00～13:00 昼休憩	12:00～13:00 昼休憩	12:00～13:00 昼休憩	12:00～13:00 昼休憩
13:00～15:55 講義・演習 学校の教育目標の達成に向けた組織マネジメントの在り方 徳島文理大学 教授 福本 昌之	13:00～15:55 講義・演習 教育法規の基礎—スクール・コンプライアンスとは— 福岡教育大学 教授 河内 祥子	13:00～15:55 講義・演習 カリキュラム・マネジメントの推進に向けたミドルリーダーの役割 大阪教育大学 教授 田村 知子	13:00～14:00 講義・演習 ミドルリーダーの果たす役割 神戸女子短期大学 名誉教授 長瀬 荘一
			休憩
			14:10～15:00 演習・研究協議 ミドルリーダーとしての実践
			15:05～15:20 連絡
15:55～16:25 リフレクション	15:55～16:25 リフレクション	15:55～16:25 リフレクション	

#### 【開講式での司会の言葉】

教育センターとして、皆さんお一人おひとりを「学びの主語」とした場にしたいと考えています。私たちはこれまで、研修というどうしても「知識を届ける場」になりがちでしたが、今回はそこを少し転換して、主体的で探究的な学びが生まれるような研修のあり方を目指しています。そのために、今年度は研修のプログラム自体を見直しました。

まず、各回の冒頭には「イントロダクション」の時間を設けており、今日の研修で「どんなことを知りたいのか」「何を持ち帰りたいのか」を、自分の言葉で記してもらいます。

また、各回の終わりには「リフレクション」の時間を30分設け、少人数で対話をしながらその日の学びを振り返る機会をつくっています。

さらに、毎回の研修後には、自身の内省や実践の記録を残していきます。

この一連の流れは、日々の実践と研修をつなぎながら、自分の在り方や行動を「問い」とともに内省していくことをねらいとしています。また、対話を通じて、自分の実践の中にある価値や意味に気づき、それを深めていく場でもあります。他の受講者とともに、多様な視点から気づき、協働的・探究的に学んでいく、そんな場にしていきたいと思っています。

**【別添資料9】研修評価データ：「豊かな気付き」に関する記述分析例**

NITSによる「豊かな気付き」

- ・自らの教育実践の特徴や考えの枠組みについての気付き（意味付けや捉え直し）
- ・自己の「在り方」（価値観、子供観、学校観など）についての気付き（発見や問い直し）

**《初任研》**

- 研修の中で自己評価シートなどの自分の位置を客観的に見ることのできる活動を何度も用意して頂いてありがとうございました。私は生徒指導や学級経営の面で自分の言葉に自信が持てない時、理性的に話せていない時があると振り返り、説明責任が果たせていないことがあると反省しました。生徒の主張を聞き、その上で解決策を模索していけるような、生徒に寄り添うことのできる教員になりたいと感じました。
- これまでの初任者研修を通して、教育に対する自分の考え方が大きく変わったと感じています。キャリア教育、生徒指導、学級経営、教科指導のいずれにおいても、これまでの自分の知識や経験がいかに不十分であったかを痛感しました。しかし、その課題に向き合いながら学びを重ねることで、十分とは言えないまでも、様々な場面で実践に生かすことができるようになったと感じています。
- どの研修でも振り返りを通して、また多くの話しを聞かせていただきたくさんのことを学び感じることができました。特に教科別の時間では、ほかの人と共有することで感じるものがたくさんありました。

**《SU II》**

- まず、午前中に中堅の先生方と話をし、私の中にはなかった「わからないは得しかない」等のあたらしい考えやこんなやり方もあるなどたくさんの事を学ぶことができました。また、自分自身の良かったところも再確認することができました。午後の研修では、同期とたくさん話すことで自分自身のことをとにかくたくさん振り返れたと思います。自分自身が頑張りたいこと、自分自身の良かったところ、嬉しかったところ、大事にしたいところをアウトプットすることでこう思ってたんだと気づくことができました。今後も、まずは授業を1番に授業を使って学級経営ができるよう学び続けたいと思います。また、人とのコミュニケーションについても学びたいです。そして、子どもたちの学力を保証し、ひとりひとりが目標に向かって頑張るためのサポートができる、笑顔を忘れない教師を目指したいと思います。ありがとうございました。

**《中堅》**

- 様々な先生方の実践を聞くことができ、指導の仕方や体育での活動内容を新たに獲得でき、よい学びの機会となった。この研修を受けて周りの先生方からの刺激を受け、体育の研修会などに足を運びこれからも学び続けたいと思うようになった。
- SUの先生方の話を聞いていると、自分も経験を重ねてきたのだなど実感しました。職場でも若い先生はたくさんいるので、声をかけていきたいと思いました。
- 年間を通して1つのテーマで検証することがなかったので、この中堅研での実践を通して、生徒の課題に向き合い、自分の授業についても見直すいい機会になった。また、なかなか校内でOJTをする機会がなかったので、今研修でステップアップの先生方に自分の経験から少しでも参考にできそうなことを伝えるように努めた。そしてこの経験は今後の様々な場面で活かすことができると思った。また、ステップアップの先生方の実践や悩みを聞きながら、私自身の同時期と重なる部分が多いと感じたので、同じ職場の若い先生方へのアプローチも積極的に行なっていこうと思った。
- 前回の研修の最後に、「次回の研修では2年目の先生の授業実践を交流し、助言してください」と言われ、正直全然自信がなくて、不安いっぱい今日を迎えました。ですが、いざ交流してみると、「これは生徒にとって難しいんじゃないか」「ここはこうの方がいい」など、自分でも驚くぐらいにアドバイスができ、自分が今までやってきたことは無駄じゃなかった、今こうして誰かの役にたっているんだ、と経験が成果につながった気がして嬉しかったです。また、若い先生方の若いアイデアも自分自身でも参考にしたいところがたくさんあって、とても良い勉強になりました。

**【別添資料 10】指導主事の「学び直し（カタリバ）」R8 年度プログラム（案）**

実施時期	テーマ例	ねらい
4 月	①「初めまして、研修 ～講師？ファシリ？伴走者～」	<ul style="list-style-type: none"> <li>・学びのコミュニティ土台づくり</li> <li>・わたしの目指す指導主事像</li> <li>・「イントロ・リフレク」体験から研修観の共有</li> </ul>
	②「これって豊かな気付き？」 ③「資料づくりのいろは」	<ul style="list-style-type: none"> <li>・R7 年度研修評価データから見た研修観の転換</li> <li>・研修観の深化と「豊かな気付き」の概念共有</li> <li>・研修デザインに関する基礎的スキルの習得</li> </ul>
5 月～7 月	<b>★ミニカタリバ</b> ≪お題例≫ <ul style="list-style-type: none"> <li>・「問い」のあれこれ</li> <li>・生成 AI の活用と留意点</li> <li>・協議に最適？事例集交流</li> <li>・アイスブレイクネタ</li> <li>・教育時事の情報交換</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・お題については随時募集</li> <li>・有志による企画運営</li> <li>・部や班、校種間交流の推進</li> </ul>
8 月	④「学びの形～前期研修を振り返って～」	<ul style="list-style-type: none"> <li>・研修評価データ分析と目指す研修の再共有</li> <li>・研修運営に関する困りの共有と方策協議</li> </ul>
9 月～11 月	<b>★ミニカタリバ</b>	
12 月～2 月	⑤「理論と実践の往還～後期研修を振り返って～」	<ul style="list-style-type: none"> <li>・研修評価データと研修の工夫の相関性を検討</li> <li>・研修評価データ分析からみる成果と課題の共有</li> </ul>
3 月	⑥「あの頃、今、これから」	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「カタリバ」に関する感想と要望をもとに次年度の内容や構成等ブラッシュアップ</li> <li>・来年度へのモチベーションにつなげる</li> </ul>

企画担当：指導主事 2～3 年目 2 名（基本研修班・専門研修班）＋1 年目 1 名  
 日程調整：主幹  
 時 間：1 回 5 0 分程度  
 講 師：センター指導主事等  
 対象者：所員 \*任意  
 記 録：掲示板アプリパドレット使用（感想や要望等を共有）