

目 次

I 研究の概要

1 研究の背景	1
2 研究の目的	2
3 研究の内容	2

II 研究の実際

1 指導主事研修会の実施	3
2 新たな研修デザインの創造	
(1) 新任研究主任研修講座Ⅰ期	5
(2) 新任研究主任研修講座Ⅱ期	9
3 研修観の転換についての情報発信	10
4 アンケート調査による教員の研修観等に関する意識の把握	
(1) アンケートの内容について	10
(2) アンケート結果の傾向について	12

III 研究のまとめ

1 今年度の成果と課題	13
2 次年度の研究に向けて	13

■ 資料	14
------	----

■ 引用・参考文献	19
-----------	----

I 研究の概要

1 研究の背景

令和3年に示された「『令和の日本型学校教育』を担う新たな教師の学びの姿の実現に向けて（審議まとめ）」（中央教育審議会）には、「令和の日本型学校教育」を担う教師の学びについて、主体的な学び、継続的な学び、個別最適な学び、協働的な学びといった「新たな教師の学びの姿」が記載されており、時代の変化が大きくなる中で常に学び続けることの重要性が示されました。中でも、教師としての資質能力を身に付けるためには、知識技能の修得に加えて、個別最適な学びとの往還を意識しながら、他者との対話や振り返りの機会を設けるなど、協働的な学びが大切であることが示されています。加えて、自律的な学びのために、自らの学びを適切に振り返り、客観的に自分の現在の姿と将来の姿を埋めるといった明確な目的意識が必要であることが示されています。

経済協力開発機構（OECD）が提唱した「Learning Compass2030」では、子どもたちがウェルビーイングを実現していくために自ら主体的に目標を設定し、振り返りながら、責任ある行動が取れる力を身に付けること、すなわちエージェンシーの重要性が示されており、教師についても、同様の力を身に付ける必要性が指摘されています。主体的に学び続ける教師の姿は、児童生徒にとっても重要なロールモデルであり、「令和の日本型学校教育」を実現するためには、子どもたちに求められている学びの転換とともに、教師自身の学び方、すなわち研修観を見つめ直し、転換する必要があります。

これまで、総合教育センター（以下、センター）の研修講座では、アクティブ・ラーニングを意識して実施しており、知識伝達型の講座に加え、準備された課題の解決に取り組むなど協議の時間を多く取り入れ、受講者の振り返りでは研修に対する評価が高い傾向にあります。その反面、センターの指導主事は、これまでの研修講座に対して、センターでの学びが一過性になっていないか、自校での主体的な学びに結び付いているか、子どもたちの学びの転換とともに、教師自身の学びを転換できるのか、など、検証・改善を図る必要性を感じています。「新たな教師の学びの姿」を実現させるためには、知識技能の修得や課題解決に取り組む研修を土台とし、受講者自身が自校での実践と関連させながら主体的に学ぶことができたり、他者との対話や振り返りの機会を充実させたりするなど、探究心をもちながら自律的かつ継続的に学び続けることができるような多様な学びのスタイルが必要です。センターは研修の中核機関として、関係各課所等と連携しながら多様な研修プログラムを展開することが期待されています。その期待に応え、新たな研修講座をデザインしていくために、研修実施者である指導主事自身が、研修に対する自身の枠組み、すなわち研修観の転換を図ることが必要です。そのためにも、自身が担当する研修講座を改めて見つめ直し、学び続け、受講者が探究的に学ぶことができるような新たな研修デザインを、指導主事自身が探究する必要があります。

2 研究の目的

以上の背景を踏まえ「新たな教師の学びの姿」を具現化するため、教師自らが問いを立て、実践を積み重ね、振り返り、次につなげていくことができるような探究的な研修講座を新たにデザインし、秋田県内の教師の学び（研修観）の転換を促すことを目指します。

3 研究の内容

本研究は3年計画で次のとおり進めます。

(1) 1年次（令和6年度）の取組

①探究的な学びにつながる研修講座実施に向けて

- ・研修観の転換を踏まえた所内指導主事研修会の実施と協議内容等の分析
- ・新たな研修デザインを意識した研修講座の実施
- ・研修講座後の振り返り票やリフレクションシートの分析
- ・研修観の転換についての情報発信
- ・1年次の研究のまとめと次年度研修講座への反映

②教員の研修観等の実態把握

- ・県内教員の研修に対する意識調査の実施
- ・アンケート調査結果の分析

(2) 2年次（令和7年度）の取組

①「新たな教師の学びの姿」の実現に向けた研修講座等の実施と分析

- ・アンケート調査結果の数値及び自由記述の分析
- ・研修観の転換を踏まえた所内指導主事研修会の実施と協議内容等の分析
- ・新たな研修デザインを踏まえた研修講座の実施と分析

②「新たな教師の学びの姿」の実現に向けた研修講座等の改善

- ・次年度に向けた新たな研修デザインの検討
- ・学びの継続を促す意識付け
- ・2年次の研究のまとめと次年度研修講座等への反映

(3) 3年次（令和8年度）の取組

①新たな研修デザインの実施と改善

- ・研修講座等を通じた教員の研修観等の変容の見取り
- ・継続的・協働的な学びにつながる工夫

②3年間の研究のまとめ

- ・「秋田発！教師の探究的な学びを促す研修」としてのまとめ
- ・校内研修の活性化に向けた働き掛け

Ⅱ 研究の実際

1 指導主事研修会の実施

新たな研修講座をデザインするためには、指導主事自身が研修観の転換の必要性を自分の事として捉え、探究的な学びについて自ら探究しようとする姿勢が大切であり、研修に対する自身の枠組み、つまり、研修観を見つめ直すことから始める必要があります。指導主事自身が探究的な学びや、自らの価値観を問い直す経験をするすることで、新たな教師の学びの



図1 研修会の協議の様子

姿や探究的な学びの本質とその意義の理解につながり、研修観の転換に向けた足掛かりになると考えました。そこで、研修観の転換と新たな研修デザインに取り組むことができるよう、指導主事研修会を次のとおり計画し、協議を行いました（図1、図2）。

- 第1回指導主事研修会（R6. 3. 11）・研修観の転換について
 第2回指導主事研修会（R6. 4. 12）・研修観の転換の確認 探究的な学びについて
 第3回指導主事研修会（R6. 8. 26）・探究的な研修デザイン実践中途報告①
 第4回指導主事研修会（R6. 11. 11）・実践中途報告② ファシリテーション
 第5回指導主事研修会（R7. 1. 29）・対話 研修講座の工夫
 第6回指導主事研修会（R7. 3. 11）・来年度以降の研修講座について

図2 指導主事研修会のテーマ一覧

第1回指導主事研修会では、研修観の転換について中央教育審議会「『令和の日本型学校教育』を担う教師の養成・採用・研修等の在り方について～『新たな教師の学びの姿』の実現と、多様な専門性を有する質の高い教職員集団の形成～（答申）」（令和4年12月19日）を読み解き、研修観の転換の必要性について共通理解を図りました。その後、小グループに分かれ、Google Jamboardを活用し

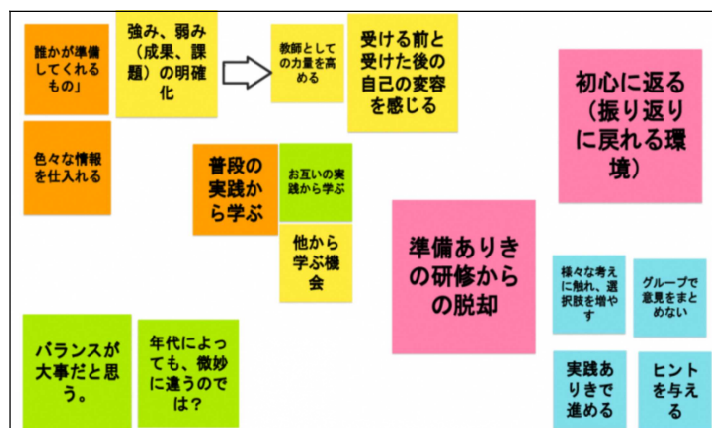


図3 「そもそも研修観とは？研修観の転換は必要なのか？」協議シート（Google Jamboard）

ながら「そもそも研修観とは？研修観の転換は必要か？」と題して協議を進めました（図3）。研修会後に、指導主事の研修観の転換の必要性について、アンケート調査を実施しました。

表1 アンケート「研修観の転換は必要だと思いますか」の肯定的回答（5そう思う、4ややそう思う）

カテゴリー	サブカテゴリー	例)	n=28
1 教師 (18)	自律 (8)	・ 自律的な学び手となる機会を提供する必要がある。 ・ 教師もアクティブラーナーでありたい。	
	意識 (7)	・ 受講者の意識を変えるため。 ・ 受講者が自分の事として捉えられる手立てを準備する必要がある。	
	情意 (3)	・ センターの研修に来ていただいた受講者に満足してもらうため。	
2 研修 (7)	改善 (5)	・ 講座の内容、時間、研修形態を再考する。	
	バランス (2)	・ これまでの研修観とのバランスは必要だと思う。	
3 社会 (3)	変化 (3)	・ これから大きく変化していく社会を担う子どもたちを育てていく教師が、答えありきの受動的な学びをしているわけにはいかない。	

31名中28名が研修観の転換に肯定的な回答をしています（表1）。その理由として、自律や意識に関する記述が多く、意識については、表1の記載の他に、「指導主事の研修観の転換が受講者の意識の変化に結び付くのではないか」との記述が見られました。

「3 どちらともいえない」と回答をした3名は、研修観の転換は必要であるものの、内容や校種によってその方向は様々であったり、従来どおりの研修が必要な場面もあったりするため、全てを見直す必要はないと考えているようでした。

第2回指導主事研修会では、研修観の転換のためには教師の専門職像を捉え直すことが必要であると考え、石井英真（2013）の「教師の専門職像をどう構想するか：技術的熟達者と省察的実践家の二項対立図式を超えて」を事前資料として配付し、教師の専門職像について確認しながら講義を進めました。講義の後、センターで実施する研修講座を探究的にするための取組について、「どうすれば探究的になる？」のテーマの下、Googleスライドを活用してグループ協議を行いました（図4）。スライドに書き

グループ3 どうすれば探究的になる？

- ・ 受講者の出発点～成長したいという思いをいかに引き上げることができるか。
- ・ ストーリー性のある講座運営
→ そのためには指導者側の共通理解も必要
- ・ 思い切って、大学のように受講者が講座選択できる仕組みの構築は？
- ・ 学びのつながり…受講者が研修ストーリーを意識する。研修実施者が意識する。実施者同士の連携も大事。
- ・ 探究するには時間が必要。
- ・ テーマをこちらが設定するのではなく、受講者自身が設定できればモチベーションが高まるかも。
- ・ 課題を発見することを重視する。課題を解決することを重視しない研修スタイルにしてみてもどうか？
- ・ モチベーションを高める仕掛けづくり
- ・ 研修の意味付けを受講者が行う
- ・ 講座全体のストーリー性とそれを踏まえたコマ
- ・ 各教科で伝えること（縦糸）と横断的に伝えること（組織マネジメントとか学級経営とか特別支援とか）
- ・ 知的好奇心と必要性のある内容・方法
- ・ 受講者に委ねる部分（協議のゴール）

図4 「どうすれば探究的になる？」協議シート（Googleスライド）

込まれた各グループの協議内容を分類し、探究的な学びを保証するための研修講座の視点を整理しました（表2）。

仕掛けに関する記述が最も多く、探究的な学びを保証するためには研修講座に何らかの仕掛けが必要であると多くの指導主事が考えていることが分かります。他にも他者との学びを深めるための手立てや受講者が研修内容を自分の事として捉えるための手立てなど、探究的な視点での工夫が挙げられていますが「探究的な研修講座を充実させたいものの、知識伝達型の研修も必要であるため、そのバランスを考慮しなくてはならない」との指摘もありました。

表2 「どうすれば探究的になる？」の協議内容の分類

カテゴリー	サブカテゴリー	例) n=55
1 研修講座 の工夫 (31)	テーマと内容 (6)	・講義テーマに対する受講者のニーズや疑問を把握することも必要。
	日常の実践(3)	・自己の実践を振り返り、なぜその実践がうまくいったのか（うまくいかなかったか）を協議する。
	仕掛け(13)	・講義の部分は必要だが内容を精選して（あえて多くを伝えない）、協議・演習を多くする。 ・学びのつながり。受講者が研修ストーリーを意識する。
	他者との学び (7)	・教師同士のネットワークを構築し、そこから深めていけるような研修の在り方を模索していく。
	研修後(2)	・研修での学びを生かした実践。他者の実践から次への取組のヒントを得る。
2 受講者 (13)	意識(6)	・受講者の側に一方的に教えてもらいたいという意識があるとすればそれを変えるような内容に。
	関与(7)	・協議の視点も受講者が考えて決定する。
3 課題 (11)	困難さ(4)	・探究するには時間が必要。
	留意点(7)	・知識の伝達、その解釈・捉え方を共有。そのバランスを考慮した全体デザイン。

2 新たな研修デザインの創造

(1) 新任研究主任研修講座Ⅰ期

今年度、幾つかの講座で探究的な視点を盛り込んだ研修講座を実践しましたが、そのうち、校内研究・研修の推進役である新任研究主任研修講座における実践を紹介します。この講座では、探究的な視点となる四つの手立てを盛り込みました。

研 修 実 施 日：令和6年5月9日 受講者57名

研修講座の内容：1 校内研究・校内研修の進め方に関する概要説明（75分）

- ・研究主任の役割
- ・校内研究、校内研修の目的と意義
- ・授業研究について

2 研修推進に関する現状と課題 (85分)

- ・イメージマップの作成 テーマ「授業研究について」
- ・協議1:「そもそも、授業研究はなぜ必要なのか」
- ・協議2:協議1を踏まえた各グループでのテーマ設定
- ・ワールドカフェ方式によるグループ間の意見交流

3 リフレクションシートによる振り返り (10分)

「1 校内研究、校内研修の進め方に関する概要説明」では、スライドと資料を使用して講義を進めました。手立て1として、短時間の協議「ちょこっとリフレクション」を3回設定し、講義を受け身の姿勢で聴くだけではなく、講義途中の自身の気持ちを振り返る時間をつくりました。テーマは次の三つとしました。

- ① 研究主任としてうれしかったこと、楽しかったことは何?
- ② 研究主任のイメージはどちらが強い? 「ア 校内研究の推進役」
「イ 教師一人一人の成長を促す研修の推進役」
- ③ 話を聴いた後の今の気持ちは「ワクワクしてきたなあ」「できるかなあ」のどちらか?

「2 研修推進に関する現状と課題」では、手立て2として、「授業研究」をテーマにイメージマップを作成しました(図5)。「授業研究」から連想したことを短い言葉で書き出し、連想した言葉をつながながらマッピングすることにより、授業研究に対して自身がどのようなイメージをもっているかを視覚化しました。

次に、手立て3として、「そもそも、授業研究はなぜ必要なのか」のテーマでグループ協議を行いました。作成したイメージマップで明らかになった自分の考えを付箋紙に書き出し、説明しながら紹介した後、グルーピングを行いました。その結果を基に更に深く考えたいテーマをグループごとに設定し、協議を進めました。付箋紙のグルーピング、テ

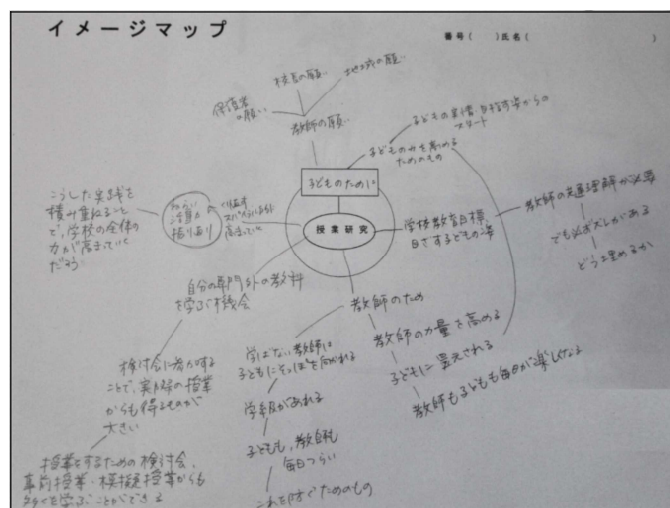


図5 「授業研究」イメージマップ

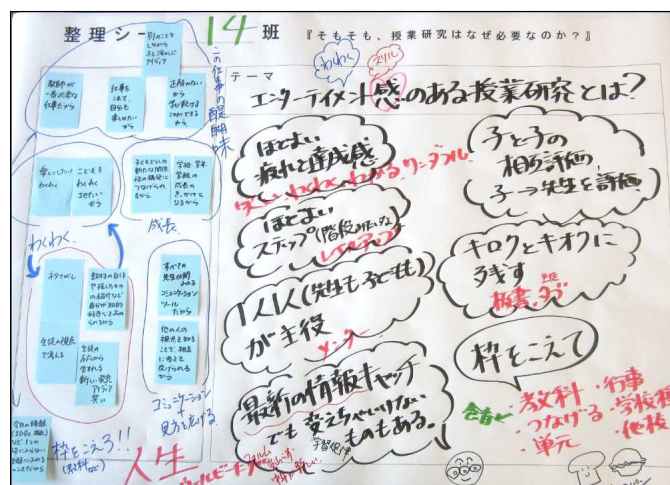


図6 「そもそも、授業研究はなぜ必要なのか」整理シート

マ、協議の内容は、模造紙大の整理シートにまとめました（図6）。

グループ協議後は、ワールドカフェ方式でグループ間の交流を促しました。ワールドカフェは、説明者を一人残し、残りのメンバーは「旅人」となって他グループの説明を聞きに行き、その後、自分のグループに戻り、他グループの様子を紹介する方式です。

最後に手立て4として、リフレクションシートを用いて自身の学びを振り返りました。リフレクションシートには自分の心の動きについて記載してもらいました。講座後、記載されていた内容を次のように分類しました（表3、表4）。

【リフレクション】今日の講座の中で、自分の心が動いたときがありましたか。その様子を思い出してください。なぜ心が動いたのでしょうか。

1 ない 2 あまりない 3 ややあった 4 あった 平均3.84

表3 「自分の心が動いたとき、その理由」

カテゴリー	サブカテゴリー	例) n = 55
1 内容 (32)	新たな気付き (11)	・講義や講話で、今まで一つのやり方や考えしか分からなかったことが様々な方法があると気付いたから。今後に生かしたいと思うものがあったから。
	学びの推進役 (9)	・研究主任は「教師一人一人の成長を促す研修の推進役」という言葉を聞いて、また違う研究主任の視点が自分の中に加わりました。
	子どものために (7)	・「研究は子どものためにするもの」先生たちは日々子どもたちのために頑張っているのに、研究会はなぜか子どもたちのためになっていない気がしていたので、この言葉を忘れないようにしたいし、子どものためになる研究の進め方を知り、得るものが多かったから。
	探究型の校内研究 (5)	・校内研究について仮説検証型と探究型があるという内容のときです。現在挑戦していることが探究型の研究だったので、心強く感じたからです。
2 方法 (16)	対話 (12)	・グループ協議のときに他校の先生方と話し合い、様々な考えに触れることで刺激を受けました。ワールドカフェで、他のグループの話合いのテーマが自分たちと全く異なっていたのも面白かったです。
	経験を聞く (4)	・講話してくださる先生方の自分の経験した話を聞いたとき、自分の心が動いたと思います。より自分の事として捉えることができました。
3 自分 (7)	自分に気付く (7)	・あなたは「校内研究の推進役？それとも、教師一人一人の成長を促す研修の推進役？」と問われたとき、前者だな、でも私は後者になりたいんだなあ。だとしたら、まず若手には私が先立ってモデルを示そう。完成形でなく、学ぶたたき台として…と思いました。

【リフレクション】研究主任に対するイメージや研究主任の役割に対する認識について、自分の中に変化がありましたか。

1 ない 2 あまりない 3 ややあった 4 あった 平均3.46

表4 「研究主任に対するイメージや役割に対する認識についての変化」

カテゴリー	例) n = 49
1 研究主任としての心構え (11)	・研究主題を設定し、取組を提示するだけでなく、きめ細かに働き掛けていかなければいけない大変さもありました。
2 学びの推進役 (13)	・これまでは職員の中で一番授業力のある先生が選ばれ、春先に研究主題に迫る授業を提示するイメージ。→教師の主体的な研修を促す存在。ファシリテーター的役割。イメージの変化。
3 同僚性の構築 (10)	・校内の研究推進の中心となるためには、同僚性を構築する力や組織を運営する力といった、先生たちを巻き込んでいく力が求められることが分かりました。
4 勇気と自信 (12)	・難しい仕事、大変な役割というイメージでしたが、一人で背負い過ぎず、全員で取り組んでいけばよいと思えるようになりました。
5 価値観の強化 (3)	・これまで同職させていただいた研究主任の方々が、たくさんの実践をされていて、我々に呼び掛け促してもらってきたので、イメージとしては理解できていました。それだけに、負担感があります。

この研修講座では、手立て1の「ちょこっとリフレクション」で講義中に自分が感じたことをペアで言語化・共有し、新たな気づきや思いを確認しました。また、自分の気持ちの変化や新たな気づきがあった場合その都度メモを取るよう求めました。この手立てにより、講義中であっても自身を見つめながら思考することができるとともに、最後のリフレクションの際に、気持ちの変化などを振り返りやすくなったと思われます。手立て2のイメージマップの作成では、個人で「授業研究」に対するイメージを思い付くまま書き出すことで、自分自身の考えを視覚化し新たな気づきを促しました。手立て3の協議では、問いの工夫としてダブルループ学習を取り入れました。ダブルループ学習とは、目的や前提そのものを疑い、既存の枠組みを取り払うことで、新しい行動や考え方を取り入れる学習プロセスであり、これを取り入れることで課題の本質の問い直しを図り、グループ間の共有・対話を通じて新たな気づきを促しました。また、自らの実践を振り返りながら協議を進めることで自身の行為の本質に気づき、省察力が高まったと思われます。これらの手立てにより、手立て4のリフレクションシートへの記載の充実につながりました。

受講者は、四つの手立てを通じて、職務に対する新たな気づきやイメージの変化が生まれ、仕事へのやる気が高まったり、これからの自分の在り方について考えたりするなど、多様な考えに触れながら自身の教師観や指導観、子ども観などを問い直し、深く省察する姿が見られました。研修講座前の受講者は、研究主任という重責からか、不安な様子が見られましたが、受講中は明るい表情で活発に意見交換を行い、受講後の振り返り票の記述

3 研修観の転換についての情報発信

指導主事が研修観の転換や探究的な学びの必要性について認識を深め、新たな研修デザインの創造につなげることができるように「研修会だより」（資料参照）を40回発行しました（2月7日現在）。「研修会だより」では、探究的な研修講座の実践を掲載したり、参考となる理論や論文、書籍等を紹介したりしました。この取組により、指導主事が新たな研修デザインの創造について継続的に学び続ける機会を提供するとともに、6回計画している指導主事研修会を単発的なものにせず、つながりをもたせることができました。

また、教員の研修観の転換を図るためには関係各課所等との連携が欠かせないと考え、研修観の転換に向けたセンターの取組をポンチ絵（資料参照）とし、様々な機会を通じて周知する活動を行いました。特に、秋田県教職キャリア協議会においてセンターの取組を紹介するとともに、秋田県全体の研修について考える機会として2回実施されたワーキング・グループに参加しました。ワーキング・グループでは教員の研修観や働き方、新たな教師の学びの姿などについて協議を行い、秋田県全体で新たな教師の学びの姿につながる取組の在り方について考えることができました。

4 アンケート調査による教員の研修観等に関する意識の把握

(1) アンケートの内容について

本研究を進めるに当たり、教師の学びや研修に対する意識等を把握するため、小学校、中学校、義務教育学校、高等学校、特別支援学校の教員を対象に教師の学びに関するアンケート調査を実施しました（図8）。最終回答数は1,785名であり、そのうち研究への活用同意する1,710名の回答を分析することとしました（表5）。

図8 Google Formsによるアンケート

表5 アンケートの回答があった校種別人数

校種／経験年数	0～10年	11年～20年	21年～30年	31年以上	合計
小学校	140	70	150	288	648
中学校	104	82	132	174	492
高等学校	39	68	126	101	334
特別支援学校	49	57	81	42	229
その他	0	2	1	4	7
合計	332	279	490	609	1,710

アンケートは、学びや研修に対する意識、エージェンシー（主体性・自律性等）、ウェ

ルビーイング（幸福感・心身の健康・充実感等）について質問し、各項目について答えることで自身の学びなどを振り返ることができるようにしました。なお、エージェンシー、ウェルビーイングの質問項目は、扇原他（2022）を参考にしました。

アンケートはGoogle Formsでの回答とし、質問項目①～②①までが1（全く当てはまらない）～4（とても当てはまる）の選択式、②②～②③は記述式としました（図9）。

- ①私は、探究心をもちながら自律的に学んでいる。
- ②私は、今の知識・技能に満足することなく、継続的に学んでいる。
- ③私は、自分の強みや特性を伸ばすために、自身の個性に合わせて学んでいる。
- ④私は、同僚など他の教師とのコミュニケーションを大切にしながら協働的に学んでいる。
- ⑤私は、自分の課題や問題点を意識した上で、研修に臨んでいる。
- ⑥私は、研修中に指導主事に頼ったり、校内研修に指導主事に来てもらったりするなど、学ぶために指導主事が積極的に関わることを望んでいる。
- ⑦私は、他の人の話を聞いて学ぶよりも、自分の実践を振り返りながら、自分の実践を通して学びたい。
- ⑧私は、知識伝達型の研修よりも、自分で課題を見いだすような探究型の研修がしたい。
- ⑨私は、研修では、講師などからたくさん話を聞くよりも、参加者同士の対話や協議の時間を大切にしたい。
- ⑩私は、知識伝達型や技能習得型の研修よりも、自分の授業観や教育観が揺さぶられるような研修を受けたい。
- ⑪私は、学習指導要領や学校の計画に沿いつつも、可能な限り児童生徒に適した授業や活動を教師の判断で柔軟に展開している。
- ⑫私は、教師として何をすべきか自分で目標を立てている。
- ⑬私は、職業上の目標を達成する方法を責任をもって自分で選択し、実行している。
- ⑭私は、自分の行った教育実践を次の行動のために振り返っている。
- ⑮私は、教師という仕事に満足感を得ている。
- ⑯私は、仕事と私生活のワーク・ライフ・バランスは取れていると思う。
- ⑰私は、自分と家族の生活状況・事情に応じて、多様な働き方や生き方が選択できていると思う。
- ⑱私は、生活するのに十分な収入があり経済的に恵まれていると思う。
- ⑲私は、自分のいまの心身の健康状態に満足している。
- ⑳私は、職場での人間関係に恵まれていると思う。
- ㉑教師には探究的な学びが求められています。なぜ、教師には探究的な学びが必要だと思いますか。自由にご記入ください。
- ㉒今後、総合教育センターで、どのような研修を受講したいですか。その内容と方法について、具体的にご記入ください。

図9 アンケート調査の質問項目

(2) アンケート結果の傾向について

アンケートを詳しく分析する作業は今後も継続して行いますが、今年度は、特に特徴的な項目について取り上げます。全体的な傾向として、①から⑭の項目においては、

「3 当てはまる」「4 とても当てはまる」の回答が非常に多かったのに対して、項目⑦の「私は、他の人の話を聞いて学ぶよりも、自分の実践を振り返りながら自分の実践を通して学びたい」では、「2 当てはまらない」「1 全く当てはまらない」の回答が上回る結果となりました（図10）。また、項目⑧「私は知識伝達型の研修よりも、自分で課題を見いだすような探究型の研修がしたい」では、ほぼ同数の結果となりました（図11）。このことから、知

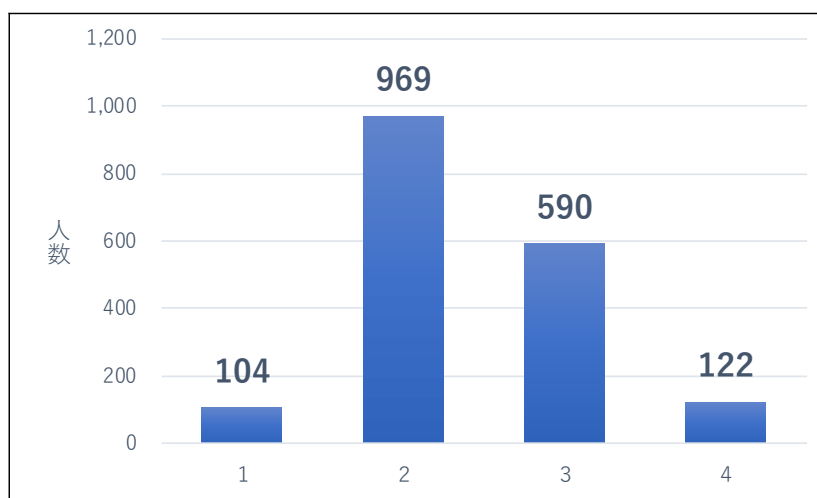


図10 項目⑦の調査結果

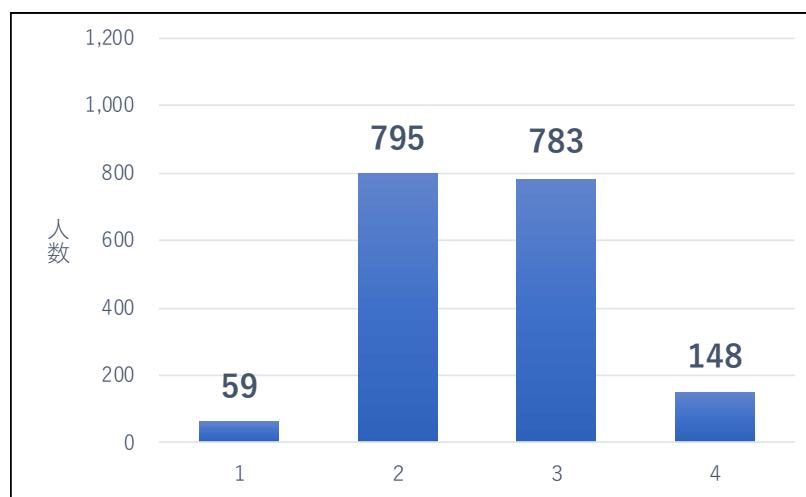


図11 項目⑧の調査結果

識伝達型の研修を望む教員がいる一方、探究的な研修を期待する声も少なくないことが分かります。センターの研修においては、教員が研修講座で得た知識や技能を研修だけで終わらせず、自校での実践に結び付けながら、理論と実践の往還を通して、探究的に省察し続けることができるような仕掛けづくりが重要となります。

他の項目についての分析は引き続き行っていますが、全体的な傾向として、教師の学びに関する意識は高く、自律的・協働的に学んでおり、自由記述からも探究的に学び続ける必要があると考えている教員が多いことが明らかになりました。また、項目⑮から⑳までのウェルビーイングに係る質問からは、多忙でワーク・ライフ・バランスがあまり取れていないと感じている教員が多いことが分かりました。全体的な傾向なので、一人一人の状況は違うと思いますが、今後も詳しい分析を進めながら、新たな研修デザインに生かすことができる手立てを考えていきたいと思っています。

Ⅲ 研究のまとめ

1 今年度の成果と課題

今年度の成果として、問いを工夫し、ダブルループ学習を促す研修講座において、課題の本質的な部分について受講者の気付きを導き出すことができ、自らの様々な「観」の見つめ直しにつなげることができたことが挙げられます。また、受講者が探究的な学びを通して心が動く経験をする中で、新たな学びに向かうきっかけを生み出すことができました。これは、指導主事研修会において、探究的な学びや研修観の転換などについて協議を重ねたことにより、改めて、担当する研修講座に向き合い、内容の組立てや問い、協議の進め方などを考えながら、指導主事自身の研修観について見つめ直す機会を得ることができたからだと考えます。さらに、研修実施者である指導主事自身が研修観を転換する過程を経験することで、新たな研修デザインについて深く省察することにつながりました。このような取組をセンター全体で実施し、それぞれの価値観をもちながらも、同じ方向に進み始めることができたことは、大きな成果であると考えています。

課題として、受講者が研修講座で学んだ内容を生かしながら自校で実践を積み重ねる過程を、センターが把握できないことが挙げられます。このことに対するセンターの関わりについては、今後の検討課題となります。また、指導主事の探究的な学びの捉え方が広いため、今後も共通理解を図りながら進めていくとともに、研修観の転換について、広く周知する手立てを考える必要があります。

2 次年度の研究に向けて

今後も、アンケート調査の分析を継続し、受講者の意識の傾向を踏まえた研修講座について模索していきます。また、自分の事として研修に向かう意識付けを行うことができるような研修講座案内の記載の工夫や、新たな研修デザインによる探究的な視点を盛り込んだ講座の工夫について、引き続き検討を重ねていきます。その他にも、次年度のセンターの新しい体制を見据えた取組の引継ぎや、センターの研修講座だけで終わらない校内研修へのつながりなどについて、センター全体で考え、取り組んでいく必要があります。

今年度、探究的な学びを意識した研修講座を一部で実施することにより、受講者の様々な「観」を揺さぶり、見つめ直し、省察力を高めることができる可能性を示すことができました。今後も、「変化を前向きに受け止め、探究心を持ちつつ、自律的に学ぶ教員」の姿の実現を目指したセンターの取組を継続し、検証を進めていきたいと思います。

「新たな教師の学びの姿」の実現を目指す研修デザイン

令和7年2月13日
秋田県総合教育センター研修チーム

【資料】

背景

- ◆子どもたちの学び(授業観・学習観)とともに教師自身の学び(研修観)を転換し、「新たな教師の学びの姿」を実現
- ◆個別最適な学び、協働的な学びの一体的な充実を通じて、「主体的・対話的で深い学び」を実現することは、児童生徒の学びのみならず、教師の学びにも求められる命題
- ◆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

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び続ける

- 知識技能の修得だけではなく、教師としてふさわしい資質能力を、協働的な学びを通して広く身に付けていく
- 自らの日々の経験や他者から学ぶといった「現場の経験」を重視する
- 「将来の姿」と「現在の姿」の間を埋めるという明確な目的意識をもつ

【ウェルビーイング】

- 身体的・精神的・社会的によい状態にあること
- 個人を取り巻く場や地域、社会が、幸せや豊かさを感ぜられるよい状態にあること

【エージェンシー】

- 変化を起こすために、自分で目標を設定し、振り返り、責任をもって行動する能力

新たな教師の学びの姿の実現のために

教師自身の
学び(研修観)
の転換が必要

新たな研修デザインを通して

秋田発！

教師の探究的な学びを
促進する研修デザイン！

＜関係機関＞

- 他課所との情報共有
- 学校間連携の促進
- 「学び合いコミュニティ」の構築
- 秋田大学、NITSとの連携

＜総合教育センターの取組＞

- 指導主事研修会の実施
- アンケート調査による実態把握と分析
- 研修講座の充実と改善
- 校内研修会のサポート

新たな研修デザインの創造

◎豊かな気付きを醸成し、自己の価値観を捉え直し、新たな問いや実践に向かう

研修目標の3要素

- 知識やスキルについて、新しく知る
- 自らの教育実践の特徴や考えの枠組みについて、気付きがある(深まる)
- 自己の「在り方」について、気付きがある(深まる)

探究的な学びのすすめ

- 自己との関わりを意識して課題の本質に向き合う
- 驚きや楽しさ、葛藤が生まれ、感性や問題意識が揺さぶられる
- 自らの視座、価値観、思いを発見したり、問い直したりする

探究的な学びのすすめ

文責:大友

【特集】「問い」についてPart 2

No. 13に続き、「問い」についてです。6/25(火)の中堅研(全校種：オンライン)において、石川主任による「学校の危機管理」の研修講座が行われました。石川主任の講座を通して、改めて、「問い」の大切さについて考えることができました。皆さんに、講座の様子を紹介します。



石川主任は、講座の導入場面において、ある写真を示し、幾つかの「問い」を用意していました。

質問①：「ここで何が起きたのでしょうか？」

質問②：「この事故後どんなアクションがあったと思いますか？」

主発問：「事故前と事故後の点検で、何か変わった点があると思いますか？
あるとすれば何だと思いますか？」

こうした問いにより危機管理に対する意識が高まったところで、石川主任は次の問いを投げ掛けました。

「皆さんがこれまで直面した『学校の危機』と思うものを幾つか考えてください」

受講者は自然の流れで演習に取り組み、学校の危機管理について考え始めました。さらに、石川主任は、幾つかの場面を提示し、望ましい初期対応について選択肢から選ぶように促しました。



①ある部活動の顧問が今、部員に体罰をしていると、周りで見ている生徒が教室にいるあなたに伝えてきた。

◆どんな初期対応をとりますか？

A：教頭先生に報告に行く。

B：その場所に行く。

C：その生徒から詳しく話を聞く。

②ある生徒が同校の教職員から、わいせつなことを言われた、とあなたに相談してきた。

◆どんな初期対応をとりますか？

A：教頭先生に報告する。

B：関係する教職員に確認する。

C：その生徒から詳しく話を聞く。

③知らない方が、「3年1組の教室はどこですか」と、玄関前であなかに聞いてきた。

◆どんな初期対応をとりますか？

A：教頭先生に報告する。

B：教室まで案内する。

C：その場で理由を聞く。

選択肢を示されると、その中から一つを選ぼうとします。しかし、石川主任の答えは違いました。「一つを選ぶことは難しいかもしれない。①であれば、その場所に向かいながら、管理職に報告する。AとBの複合的な行動もあり得る」と話されていました。正解が一つのみとは限らず、複合的に絡み合っていることはよくあることです。「正解は一つ」といった先入観に捉われることなく、視野を広げることの大切さに気付かされた瞬間でした。

このような導入が15分ほど続いてから、石川主任はようやくこの講座の流れを説明しました。ともすれば、はじめに講座全体の流れを紹介してから、理論的な説明へと入っていきがちです。しかし、石川主任は、導入にじっくりと時間を掛けることで受講者に「問い」をもたせ、講座に臨むように促していました。そのおかげもあって、受講者は、「なぜ、危機管理なのか」と自身の「問い」をもち、主体的に研修講座に臨んでいました。探究的な学びを促すためには、「問い」のもたせ方を工夫しなければならないと実感しました。

後半は、二つの事例を示し、ブレイクアウトルームを活用した協議場面を設定していました。この研修講座は、小・中・高・特、すべての校種の先生がいました。そこで、石川主任はあえて異校種が一緒になるようにグループを編成しました。センターでの研修講座において、異校種が交流し合う機会は決して多くありません。異校種が集まることにより、協議はとても盛り上がったものになっていました。石川主任、探究的な学びの研修スタイルを示していただき、ありがとうございました。

探究的な学びのすすめ

文責:大友

＜第4回指導主事研修会アンケート結果から＞

第4回指導主事研修会のアンケートがまとまりましたので、集計・分析しようとしたところ、小西さんから、NotebookLM を紹介してもらいました。NotebookLM とは Google が開発したAI搭載のノートブックツールです。NotebookLM にデータ(アンケート結果のテキストファイル)を読み込ませると、そのデータに基づいて要点をまとめたり、質問に答えてくれたりする優れたものです。読み込ませたデータ(アンケート結果)は、後半に掲載しています。さて、NotebookLM は私たちに何を示してくれるのでしょうか。NotebookLM とのやり取りを紹介します。

「豊かな気付き」が醸成されるような教員研修をデザインするためには何が必要ですか？

教員研修において「豊かな気付き」を醸成するためには、研修担当者が研修を「受講者が学びきっかけを得ることができるようにデザインしよう」と心掛けることが重要です。そのために、以下の要素を考慮する必要があります。

1 研修の目的を明確化し、受講者自身の問題意識と結び付ける

- 研修のねらいを明確化し、受講者自身が「何のためにこの研修を受けるのか」を理解することが重要です。
- 受講者自身の課題を明確にした上で研修に臨む仕掛けが必要です。
- 研修担当者は、単なる知識の伝達ではなく、受講者それぞれの実践とひも付けられ、省察が深まっていくような学びのきっかけとしての知識を提供する心構えを持つことが大切です。
- 研修を通して、受講者が「モヤモヤ」「いい意味での不安全感」を抱くような、考え続けさせるような研修デザインが有効です。
- 事前に受講者のニーズを把握し、研修内容に反映させることも重要です。

2 受講者同士の対話と内省を促進する

- 受講者同士が自由に考え、意見交換する時間を設けることで、新たな気付きを得ることができます。
- グループワークやディスカッションなど、対話型の研修を増やすことが有効です。
- 多様な他者との対話を通して、「気付き」を整理したり、「問い」を顕在化したりする場を意図的・計画的に設ける必要があります。
- 対話を通して、自身の固定観念を捨て、自身の取組を俯瞰的に見ることができるように促すことが重要です。
- 同時に、個人内での省察の時間も確保し、研修内容を深く理解し、自分事として捉えることができるようにする必要があります。

3 研修で得た気付きを実践につなげる

- 研修で終わらせるのではなく、研修で得た気付きを学校現場で実践し、その成果や課題を共有するサイクルをつくる必要があります。
- 受講者が研修内容を自分事として捉え、気付いたことを自校で実践、汎化につなげていけるような研修を心掛ける必要があります。
- リフレクションを通して、今後実践してみたいことを可視化し、実践に対する意欲を高めることが重要です。
- 研修後も、指導主事による個別相談や校内研修での共有など、フォローアップ体制を充実させることが必要です。

4 研修担当者のファシリテーション能力の向上

- 研修担当者は、受講者の「知りたい」「学びたい」という気持ちを引き出し、学びを深めるためのファシリテーション能力を高める必要があります。
- 受講者の発言を丁寧に拾い上げ、対話を促進することで、豊かな気づきを醸成するようなコーディネート力を高めることが重要です。
- 受講者自身が考え、答えを見付けることができるように、適切な「問い」を投げ掛けるスキルも必要です。
- 研修担当者自身の研修観の転換やモード変換も必要とされています。

これらの要素を踏まえ、研修担当者が研修デザインを工夫することで、「豊かな気づき」を促し、教員一人一人の成長を促進することが可能になるでしょう。

ありがとうございます。それでは、研修参加者の「気づき」を促進するための効果的なファシリテーションの技法について教えてください。

研修参加者の「気づき」を促進するためには、一方的な知識伝達型の研修ではなく、参加者自身が積極的に考え、対話し、内省するプロセスを促すことが重要です。これを効果的に行うために、以下の三つのファシリテーション技法が有効と考えられます。

1 適切な「問い」の設定

研修参加者の思考を深め、新たな視点を与えるためには、適切な「問い」を設定することが重要です。

- 参加者の経験や知識レベルに合わせた「問い」を設定することで、思考を促し、議論を活性化させることができます。特に、参加者自身が「モヤモヤ」「いい意味での不安全感」を抱くような、答えが一つではない「問い」を設定することが有効です。
- 「質問」「発問」とは異なる、参加者自身の内省を促すような「問い」の意図を明確にすることが重要です。

2 対話と協働を促進する場の設定

参加者同士が自由に意見交換し、学びを深めるためには、安心できる雰囲気の中で対話と協働を促進する場の設定が重要です。

- グループワークやディスカッションなど、参加者同士が相互に影響を与え合いながら学びを深めることができるような活動を積極的に取り入れることが有効です。
- 研修担当者は、参加者一人一人の意見を尊重し、丁寧に傾聴する姿勢を示すことが重要です。
- グループワークの際に、異なる経験や考え方をもつ参加者を意図的に組み合わせることで、多様な視点からの気づきを促すことができます。

3 内省と振り返りの時間の確保

研修で得た知識や経験を定着させ、実践につなげるためには、内省と振り返りの時間を十分に確保することが重要です。

- 個人ワークやグループワークの後には、必ず振り返りの時間を設け、学んだことを整理し、今後の実践にどのように生かしていくかを考えさせることが重要です。
- 研修担当者は、振り返りを促すための具体的な質問を用意しておくことが有効です。また、研修全体を通して、定期的に内省を促す時間を設けることで、研修内容をより深く理解し、自分事として捉えることができるように促します。

これらのファシリテーション技法を効果的に活用することで、研修参加者の「気づき」を促進し、より主体的で深い学びを促すことができるでしょう。

私たちの意見をただまとめてくれたからです、決して NotebookLM の意見ではありません。それでも、すっきりとしていて明確ですね。

【資料】

令和6年度 A-28 小・中学校新任教頭研修講座Ⅱ

リフレクションシート

受講番号		氏 名	
------	--	-----	--

☆リフレクションシートを前渡しします。協議を終えた後に記入してもらいます。自分の気持ちの動きを忘れないように、講座中に自分の気づきについてメモを取ってください。裏面にメモ欄があります。ご活用ください。

◎ 教師の探究的な学びに対する意識について、提出シートを記述したときと今の気持ちを比べたときでは、違いはありますか。

- 1 ない 2 あまりない 3 ややあった 4 あった

その理由

◎ 協議の中で、自分の心が動いたときがありましたか。その様子を思い出してください。なぜ、心が動いたのでしょうか。

- 1 ない 2 あまりない 3 ややあった 4 あった

どんなとき？なぜ？

◎ 教師（同僚）の探究的な学びの推進は、円滑な学校経営に効果的だと思いますか。

- 1 思う 2 やや思う 3 あまり思わない 4 思わない

それはなぜ？

◎総合教育センターでは、新たな研修デザインに向けて研究を進めています。今後の研修デザインを研究するために提出シート、リフレクションシート、本講座中の記述を活用させていただきたいと思います。研究の目的以外に使用することや個人が特定されることはありません。いずれかに○を付けてください。

研究に使用することに 同意します ・ 同意しません

＜引用・参考文献＞

- 石井英真(2013)「教師の専門職像をどう構想するかー技術的熟達者と省察的实践家の二項対立図式を超えて」教育方法の探究 研究論文
- 扇原貴志・柄本健太郎・松尾直博・雨宮沙織(2022)「教師エージェンシーの想定要素ーその関連要因とコンピテンシー育成の手立ての頻度との関連ー」「関係性の教育学」学会論文
- 中央教育審議会答申(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）』
- 中央教育審議会答申(2022)『「令和の日本型学校教育」を担う教師の養成・採用・研修等の在り方について～「新たな教師の学びの姿」の実現と、多様な専門性を有する質の高い教職員集団の形成～（答申）』
- 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)～豊かな気付きの醸成～』
- 文部科学省(2018)『高等学校学習指導要領解説 総合的な探究の時間編』学校図書株式会社.

センター研究 1

「新たな教師の学びの姿」の実現を目指した研修デザインの探究（3年計画・1年次）

探究：「自己との関わりを意識して課題の本質に向き合う中で、驚きや楽しさ、葛藤が生まれ、感性や問題意識が揺さぶられ、自らの視座、価値観、思いを発見したり、問い直したりすること、そして、その中で立ち現れてくる新しい自己の在り方のもと、実践に取り組んでいく営み」

「研修観の転換」に向けたNITSからの提案～豊かな気づきの醸成～（令和6年4月）

【問いの工夫】
ダブルループ学習による価値観の問い直し

【省察力の向上】
振り返ることによる自身の行為の本質的な諸相への気づき

【対話】
内省→対話→気づき

【リフレク】
新たな自身の気づき

◇探究的な学びを保证するための研修講座の工夫

【事例】新任研究主任研修講座Ⅰ期

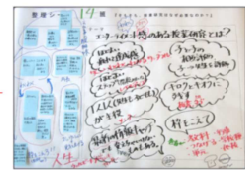
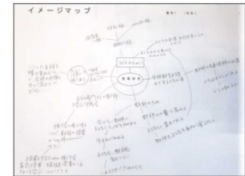
【手立て1】ちょこっとリフレクション（短時間協議）

- ①研究主任としてうれしかったこと、楽しかったこと
- ②研究主任のイメージ、どちらが強い？
A 校内研究の推進役
B 教師一人一人の成長を促す研修の推進役
- ③話を聞いた後の今の気持ちは？
「わくわくしてきた」「できるかなあ」など

【手立て2】「授業研究」イメージマップの作成（内省）

【手立て3】グループ協議（対話）→ワールドカフェ（共有）
「そもそも、授業研究はなぜ必要なのか」

【手立て4】リフレクション（内省・気づき）



主幹（兼）TL

主任指導主事

指導主事

日 沼 良 樹

伊 藤 文 子

山 田 直 康

大 友 正 純

鈴 木 紀 子

森 川 剛

斉 藤 誠 良

八 柳 英 子

稲 岡 寛

木 村 ふさ子

小 西 一 幸

菅 原 徳 浩