

## 修士論文

# 「新たな教師の学びの姿」を実現する教員研修デザイン チェックリスト及び補助教材の開発

Development of a Teacher Training Design Checklist and Supplementary Materials to  
Realize 'A New Vision of Teacher Learning'

熊本大学大学院 社会文化科学教育部 博士前期課程 教授システム学選考

231g8829 江尻 寛正

主指導：久保田真一郎 准教授

副指導：戸田真志 教授

副指導：中野裕司 教授

2025 年 1 月

# 目次

|                                             |    |
|---------------------------------------------|----|
| 要旨（日本語） .....                               | 4  |
| 要旨（英語） .....                                | 5  |
| 第1章 本研究について .....                           | 6  |
| 1. 1 研究の背景 .....                            | 6  |
| 1. 2 2023 年度の取組 .....                       | 8  |
| 1. 2. 1 先行研究との対応 .....                      | 8  |
| 1. 2. 2 取組の概要 .....                         | 9  |
| 1. 2. 3 取組の成果と課題 .....                      | 11 |
| 1. 2. 4 2023 年の取組の成果と残された課題 .....           | 14 |
| 1. 3 研究の目的 .....                            | 15 |
| 1. 4 先行研究 .....                             | 16 |
| 1. 5 研究の方法 .....                            | 19 |
| 第2章 チェックリスト及びポータルサイト、教員研修デザイン改善シートの開発 ..... | 20 |
| 2. 1 本研究で扱う課題の明確化 .....                     | 20 |
| 2. 2 チェックリスト及びポータルサイトの案作成 .....             | 21 |
| 2. 2. 1 「新たな教師の学びの姿」に関する分析 .....            | 21 |
| 2. 2. 2 チェックリスト案の作成 .....                   | 23 |
| 2. 2. 3 ポータルサイト案の作成 .....                   | 27 |
| 2. 3 教員研修に複数年携わっている主任指導主事等による専門家レビュー .....  | 29 |
| 2. 3. 1 目的 .....                            | 29 |
| 2. 3. 2 対象者 .....                           | 29 |
| 2. 3. 3 レビュー形式 .....                        | 30 |
| 2. 3. 4 アンケート結果 .....                       | 30 |
| 2. 3. 5 アンケート分析及びインタビューと対応 .....            | 31 |
| 2. 3. 6 チェックリスト及びポータルサイトの改善 .....           | 34 |
| 2. 4 教員研修デザイン改善シート及びフロー図の開発 .....           | 37 |
| 2. 5 インストラクショナル・デザインの専門家によるレビュー .....       | 40 |
| 2. 5. 1 目的 .....                            | 40 |
| 2. 5. 2 対象者 .....                           | 40 |

|                                                        |    |
|--------------------------------------------------------|----|
| 2. 5. 3 レビュー形式 .....                                   | 41 |
| 2. 5. 4 アンケート結果 .....                                  | 41 |
| 2. 5. 5 アンケート分析及びインタビューと対応 .....                       | 41 |
| 2. 5. 6 チェックリスト及び教員研修デザイン改善シート及び教員研修デザイン改善フローの改善 ..... | 44 |
| 第3章 指導主事による形成的評価の実施及び修正 .....                          | 49 |
| 3. 1 目的 .....                                          | 49 |
| 3. 2 対象者 .....                                         | 50 |
| 3. 3 レビュー形式 .....                                      | 51 |
| 3. 4 アンケート結果 .....                                     | 52 |
| 3. 5 アンケート等の分析 .....                                   | 53 |
| 3. 5. 1 アンケート項目①の分析 .....                              | 53 |
| 3. 5. 2 アンケート項目②の分析 .....                              | 54 |
| 3. 5. 3 アンケート項目③の分析 .....                              | 56 |
| 3. 5. 4 個別の記述の分析 .....                                 | 57 |
| 3. 6 レビュー総括及び対応 .....                                  | 66 |
| 3. 6. 1 レビュー総括 .....                                   | 66 |
| 3. 6. 2 レビュー結果に基づく対応 .....                             | 68 |
| 3. 7 インストラクショナル・デザインの専門家レビュー .....                     | 76 |
| 第4章 本研究の成果と課題 .....                                    | 77 |
| 4. 1 本研究の成果 .....                                      | 77 |
| 4. 2 残された課題 .....                                      | 77 |
| 4. 3 今後の展望 .....                                       | 78 |
| 引用文献 .....                                             | 79 |
| 謝辞 .....                                               | 82 |
| 資料 .....                                               | 83 |

## 要旨（日本語）

「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」（令和3年11月25日）において、「令和の日本型学校教育」を実現する上でふさわしい高い資質能力を教師が身に付けるためには、研修自体も課題解決型にしていく必要があり、指導主事には研修デザインの学び直しが必要とされている。これを受け、A県でも指導主事の学び直しの取組を2023年度に行なった。ただし、この取組は筆者が介入して行なったため、汎用的なものにしていくにあたって、筆者の介入以外の仕組みをつくることが残された課題であった。本研究は、「教員研修デザインが、文部科学省が求めるものになっているか」を指導主事自身が吟味して自覚できるように、チェックリスト及び学び直しのための補助教材等を示そうとするものである。

チェックリスト及び補助教材等の作成に向けて、まずは「新たな教師の学びの姿」として求められていることを分析し、その結果を基にチェックリスト及び学び直しができるポータルサイトの案を作成した。次に、教育センターの指導主事を統括する立場の方による形成的評価を行い、内容を改善した。さらに、改善した資料を活用する流れを示したフロー図及び教員研修デザインをどのように改善したかを明示できるシートを作成し、これらについてインストラクショナル・デザインの専門家による形成的評価を行い、内容を改善した。最後に、実際に研修に携わる指導主事にこれらのチェックリスト等の活用及び評価を依頼した。

その結果、所属先に指導主事が1人の場合や指導主事経験が1年の場合であっても、チェックリストを活用することで教員研修デザインを改善する視点を見つげられることが分かった。また、チェックリストと連携したポータルサイトを参考にすることで、実際に教員研修デザインを改善していくことができた。以上のことより、本研究の目的は達成できたと言える。

ただし、本研究は、教員研修デザインが文部科学省が求めるものになっているかを見直すという点に注目しており、実際に研修を実施して、参加者に変容が見られたかどうかまでは評価していない。研修デザインを改善した指導主事が実際に研修を行い、参加者の学びを評価した上で、教員研修デザインをさらに改善していくプロセスについて検証していくことなどが残された課題である。

## 要旨（英語）

This study addresses the need for instructional supervisors to redesign teacher training programs to align with the vision outlined in the "Towards Realizing a New Vision of Teacher Learning for Japan's Reiwa-Era School Education" (November 25, 2021). The report emphasizes that teacher training must adopt a problem-solving approach to equip teachers with the high-level competencies required for "Reiwa-era Japanese-style school education." In response, A Prefecture implemented a professional development initiative in 2023 to support instructional supervisors. A remaining challenge, however, is establishing a system independent of researcher intervention to ensure broader applicability.

The study developed a checklist and supplementary materials to help instructional supervisors evaluate and refine their training designs. These were created by analyzing the vision of teacher learning, drafting a portal site, and conducting formative evaluations by educational leaders and instructional design experts. The tools were further tested by instructional supervisors in actual training contexts.

Results showed that even less-experienced supervisors could identify improvements in training design using the checklist and portal site. While the study achieved its objective of creating tools to support training design, it did not evaluate changes among training participants. Future research should examine how training impacts participants' learning and further refine the training design process.

# 第1章 本研究について

## 1. 1 研究の背景

文部科学大臣は、新時代に対応した義務教育及び高等学校教育、そしてこれからの時代に応じた教師の在り方等について、平成31年4月に「新しい時代の初等中等教育の在り方について」という諮問を行った。これを受け、中央教育審議会は、『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～（令和3年1月26日）[1]を答申し、「令和の日本型学校教育」の在り方を「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」と定義した。この実現に向けて、文部科学大臣は、『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」と題する諮問を行った。これを受け、中央教育審議会は、学校教育が成果を十分にあげることができるかどうかは教師の力に依存していると確認した上で、審議まとめ[2]においては、「令和の日本型学校教育」を実現する上でふさわしい高い資質能力を教師が身に付けるためには、「特に、地域や学校現場の課題の解決を通じた学びを含め、自らの日々の経験や他者から学ぶといった「現場の経験」を重視したスタイルの学びが、高度な専門職に必要なものとして求められるようになってきている。」とし、整理された姿を「新たな教師の学びの姿」とした。また、令和4年12月19日に『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～という答申を行った。この答申の中でも、令和3年1月26日の答申で示された理想的な教師及び教職員集団の姿を実現するための方向性として、「新たな教師の学びの姿」の実現の必要性について述べている。この詳細は審議まとめで示したとして、以下の要点を記述している。

- 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」

その上で、「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。」としている。

これを受け、A県で協議する中で、指導主事が「新たな教師の学びの姿」を体現できる研修デザインについて学び直すことが喫緊の課題と認識した。筆者は指導主事を総括する立場として、学び直しができる環境を構築することとなった。学び直しを進めるにあたっては、指導主事は多忙であるという現状から、限られた時間の中でできるだけ効率的・効果的に学ぶことができるような工夫が必要であると考えた。そして、指導主事が知識を伝達するような研修から、課題解決型の研修を実現するにあたっては、これまでの研修デザインと考え方自体を変える必要があることから、これまで A 県の教員研修には取り入れられていなかったインストラクショナル・デザイン（以下、「ID」という。）の視点を研修デザインに取り入れ、考え方を変えていくためにイノベーションに関わる仲道（2018） [3]の先行研究を参考にして、2023 年度に取組を行った。

## 1. 2 2023 年度の取組

### 1. 2. 1 先行研究との対応

仲道の研究では、「ICT 活用教育事例集」、「ICT 講習会の開催」、「アンケートの実施と結果の公開」の3つの取組が態度変容に影響したと報告されている。

「ICT 活用教育事例集」は、教員が教員に経験を話すことが効果的とされていることを踏まえて作成されたものである。2023 年度の取組においては、先行研究の趣旨を踏まえ、指導主事が指導主事と対話できるように、読み手である指導主事が教材の主人公である指導主事から問われたことをアウトプットできる構成で教材を作成した。教材は、多忙な指導主事の現状に鑑み、各自のタイミングで学ぶことができるように「独学教材」とし、内容は、「新たな教師の学びの姿」として答申で求められていることや、ID の理論（ギブスのリフレクティブ学習サイクル等）等を扱った。「独学教材」の作成にあたっては、ストーリーテリング<sup>1</sup>の考え方を援用して主人公を指導主事とした物語形式にするとともに、ARCS モデル、メリルの第一原理を取り入れ、指導主事3人及びIDを学んでいる大学院生2人による形成的評価を行って作成した [4]。

「ICT 講習会の開催」は、実際に ICT を活用しようとして不明点があるなどした時にサポートするためのものである。2023 年の取組においては、指導主事が教員研修をデザインするために、複数の指導主事が参加して参加者の立場等から意見を出し合ってサポートする「協働企画」を実施することとした。

「アンケートの実施と結果の公開」は、先行して取り組んだ者が、自分が危惧していた状況が解決できることが示された場合等に態度形成されるというものである。2023 年の取組においては、実際に研修を行った後に複数の指導主事が集まったり、非同期及び対面で意見を述べ合ったりする場として「研修後のリフレクション」を行うこととした。

---

<sup>1</sup> ストーリーテリングとは、テキストやアートの形で提示された特定の行為等を通して伝える物語であり、聴き手の想像力と注意を引きつけることができるとされている

(Sinclair, 2005, The impact of stories. The Electronic Journal of Knowledge Management, 3(1), 53-64)

## 1. 2. 2 取組の概要

「独学教材」は、2023 年度に、A 県教育庁義務教育課内の指導主事 9 名（A～I）に対して実践した。

「独学教材」は、令和 3 年に示された「新たな教師の学びの姿」の実現に関わるものであり、情報として全ての指導主事が理解しておく内容を扱ったものである。また、主人公は指導主事であり、多くの指導主事が経験すると想定される出来事を扱いながら、課題解決を図っていく物語形式である。指導主事経験が短い者は、まさに今経験していることも多いと想像できる。また逆に、指導主事経験が長い者は、共感しながらも、すでに自分なりの解決方法を見つけている場合もある。そう考えた時に、指導主事経験によって独学教材での学びに違いが出ることも考えられる。そこで、対象指導主事の指導主事経験年数を分析の際の視点の 1 つとする（表 1）。なお、「協働企画」「研修後のリフレクション」は、業務の関係上、9 名のうちの 4 名（B・E・F・H）に対してのみ行った。

表 1 対象指導主事の指導主事経験年数

|           | A | B | C | D | E | F | G | H | I |
|-----------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 指導主事経験（年） | 7 | 7 | 2 | 3 | 3 | 5 | 3 | 1 | 3 |

「独学教材」での学習は、研修として行った。「独学教材」の学習目標は、言語情報として「新たな教師の学びの姿」に関わる用語を正しく記載することができる。」「行動が変わる研修デザインのポイントに関わる用語を正しく記載することができる。」、知的技能として「学習目標を明確化するポイントが書いてあるか吟味することができる。」の合計 3 つである。TOTE モデル<sup>2</sup>を基に、A 県義務教育課指導主事 9 名に対して事前テストを行い、独学教材で学ぶ対象者を明確

---

<sup>2</sup> TOTE は、Test（テスト）、Operate（操作）、Test（テスト）、Exit（終了）の頭文字を取ったものである。この 4 つのステップを踏まえることで、個別ニーズに対応した研修となって時間の無駄が防げるとともに、研修の目標を確実に達成するチャンスが何度でも与えられることになり、学習者は目標達成に向けて着実に前進することができるとされている（鈴木,2015 年,P.7-11） [28]

にした。事前テストの結果、9名全員が対象者と判断した。期間は2023年6月中に行った。独学後の事後テストの結果及びアンケートの結果から、「新たな教師の学びの姿」の実現に関わる内容を理解し、研修改善の態度育成に寄与することが示唆された。ただし、実際に研修デザインを行ったわけではない。また、事後アンケートの結果から、教員研修における学習目標を明確化するポイントについての理解が不十分であったことから、「協働企画」及び「研修後のリフレクション」の中で補完していくこととした。

「協働企画」は、「独学教材」による学習だけでは不十分であった学習目標の明確化を含めて、研修デザイン及び研修を実際に行うにあたっての不明点をサポートする位置付けである。対象は、A県義務教育課指導主事4名（以下、「対象指導主事」と言う。）である。「協働企画」の主な流れは、担当する教員研修のデザイン案を指導主事が作成し、他の指導主事から意見をもらってブラッシュアップするというものである。「協働企画」も、IDの考え方でいき、メリルの第一原理<sup>3</sup>の5つの要素に沿って構築した。例えば、E指導主事は、7月末の研修に向けて、「独学教材」の学びを総動員して、6月末に仮の案を1人で作成した。これは、メリルの第一原理における1つ目と2つ目の段階である。3つ目の段階として、筆者が例示をしながら、1時間の協議を行い、仮の案を改善した。4つ目の段階として、7月中旬に他の対象指導主事3人を参加者として見立てて、ロールプレイ及び改善案の協議を行った。5つ目の段階として、実際に7月末に市町村指導主事を対象にした研修を行った。この5つの段階を、4人の対象指導主事がそれぞれ1回ずつ、令和5年6月から令和7年2月の間に行った。

「研修後のリフレクション」は、「協働企画」を踏まえて行った研修について、協働的に行うリフレクションの時間である。実施にあたっては、全員が参集してまとまった時間を取ることは難しいため、事前に各自が書面でリフレクションをした上で、30分程度の協議を対象指導主事4人で行った。例えばE指導主事は、7月末に行った研修についてのリフレクションを書面で行い、研修2日後に

---

<sup>3</sup> メリルの第一原理の5つの要素とは、D.M.メリルが2002年に発表した効果的な学習のための5つの要因（Merrill,2002）[27]のことであり、具体的には、1.Problem、2.Activation、3.Tell me ではなく Show me、4.Let me、5.Integration のことを指す（鈴木、2015）[26]。

他の対象指導主事に共有した。他の対象指導主事はそれに対し、参加者としてどう感じたか、自分だったらどうするかという書面のリフレクションを行った。それらを共有してから対面で集まり、肯定的なリフレクションを中心としながら、次の自分の研修をどう改善するかを協議する時間を設けた。「研修後のリフレクション」は、それぞれの研修後数日以内に実施し、令和5年7月から令和6年2月の間に行った。

### 1. 2. 3 取組の成果と課題

「独学教材」は、言語情報及び知的技能の向上と共に、「新たな教師の学びの姿」を実現する研修をしたいという意欲向上に資すると捉えた。<sup>4</sup>

「協働企画」及び「研修後のリフレクション」の成果を検討するために、「独学教材」「協働企画」「研修後のリフレクション」のサイクルを年間通して行った4人の対象指導主事（B・E・F・H）と共に、2023年3月に振り返りを行った。口頭で目的を説明し、ここでの発言が業務評価には影響しないこと、録音する許可について確認した。その上で、各指導主事にそれぞれ8段階で3つの取組についての評価アンケートを依頼した（8が最上位）。その後、それぞれの取組について自由に意見を述べ合うこととした。

指導主事B・E・F・Hの評価アンケート結果は次のとおりであった（表2）。

表2 指導主事（B・E・F・H）による評価

|             | B | E | F | H |
|-------------|---|---|---|---|
| 独学教材        | 5 | 7 | 4 | 8 |
| 協働企画        | 8 | 8 | 8 | 8 |
| 研修後のリフレクション | 6 | 3 | 8 | 7 |

---

<sup>4</sup>江尻（2024年）[4]において、学習した指導主事の事前テストと事後テストの比較の結果、言語情報及び知的技能の両方が向上したことが分かった。また、事後アンケートの「自分が関わる研修をデザインするにあたって教材で学んだポイントを取り入れたいと思いますか。」という項目で、9人中8人が4件法の最上位項目を選択し、残り1人も肯定的な解答であった。

評価結果を分析すると、「協働企画」については全ての対象指導主事が最高評価の「8」とした。このことから、「協働企画」は、「新たな教師の学びの姿」を踏まえた教員研修デザインの実現に有用であったと考えられる。「研修後のリフレクション」についてはバラツキがあった。指導主事 E は「3」と評価し、指導主事 F は「8」としている。また、「独学教材」では指導主事 E は「7」、指導主事 F は「4」と評価しており、逆転していることが分かる。指導主事 E は指導主事経験が3年、F は5年であり、指導主事経験が影響していることも考えられる。この結果を踏まえ、筆者がファシリテーターとなって、それぞれが意見を述べ合うこととした。

まず、研修を最初に実施した指導主事 E（指導主事経験3年目）は、全体を通して次のように述べた。

「高い評価をつけたのは、教材（独学教材）ですね。やっぱり、1回じゃないですけど、なんかこう内容も面白かったので、この教材によってどのようなことが起きるのかっていう、ちょっとイメージが自分がすごく湧いたっていうところと、あと、事前の協働企画。事前にこういう打合せをすることで、その実際の研修自体の受講者の反応というか、なんかそれをこう共有、自分1人ではできないけど、一緒に考えてもらったりだとか、こういうアドバイスをもらうことによって反応のイメージができて、私的にはこの2つが役に立ったかなと思います。リフレクションに関しては、なんか次に自分での研修に生かせなくて。うん。」

指導主事 F（指導主事経験5年目）は、効果があったことに関して、次のように述べた。

「協働企画とリフレクションで、多分これって研修会の設定もそうだと思うんですけど、年間通じてやる会か、単品の会かどうかで、このリフレクションの使い方とかって変わってくるんだろうなと思うんです。（中略）リフレクションは楽しかったというか、役に立ったというか、リフレクションを受けて次の会っていうことを考えたかなという風に思っています。」

指導主事 H（指導主事経験1年目）は、同じく効果があったことについて次の

ように述べた。

「僕は教材と協働企画だったんですけど、もう本当に今年1年目だったから、何をするんかって、研修ってどういうもんなんかなってというのが全然わからなかったんで、教材読んで自分なりに考えたことを出してみ、模擬的にやってみるとこってこうだねとか、もっとこうした方がってというのが事前に話し合えたのがすごくよかったなと。」

指導主事B（指導主事経験7年目）は、まず「協働企画」の印象を述べた。

「僕は教材よりは協働企画で、やっぱデザインイメージっていうか、なんかこう、イメージを共有するっていうのが良かったですね。」

これについて筆者が、「イメージっていうのは、デザインする側としてのイメージか、参加者としてのイメージか。」と問うと、次のように答えた。

「参加者の心理だと思います。でもそうか。でも、同時かもしれない。うん。こっちも本当に聞きたいことを聞くとか、こっちもなんかやっぱ感情とか熱量があった方がやっぱり絡み合っていくのかなと思います。」

指導主事Bは、研修デザインに関わる国の機関の研修に参加した経験がある。それを踏まえ、自分が実施した研修を振り返り、次のように述べた。今回の研修デザインの学び方によって、研修観が変わってきた思いを表出していることが分かる。

「やっぱりさせられてる感、させてる感っていうのはあったと思います。今、思い浮かべたら。だから、今みたいにちょっとリラックスして、出たところ勝負ついたらいけんけど、本当にこう、委ねて好きなように話し合ってくださいという感覚は、それでは持てなかったですね。」

この日の振り返りの終盤で、指導主事Fが次のようにまとめた。

「この教材は、支援の材料にしかないっていうか。例えば今回の教材も、指導主事 D や私は（評価が）そんなに高くないんですよ。でも、他の 2 人は高いでしょ。だから多分、必要感とか、その方の熱量っていうか、今の現状によりけりなんだろうなという風に思っています。だから、ないよりはあった方がいい。そんなに困ってない人にはなくてもいい。」

これは、数値評価を分析したときの筆者の捉えと重なった。そのことについて全体に問うと、独学教材は個々の課題に応じて活用することが望ましいとなり、全員が同意した。

#### 1. 2. 4 2023 年の取組の成果と残された課題

2023 年度の取組を通して、「独学教材」は比較的経験の少ない指導主事に、「研修後のリフレクション」は継続的な研修を担当する指導主事に、「協働企画」は全ての指導主事に有効であることが示唆された。

ただし、これらの前提には、自身が主催する教員研修デザインが、文部科学省が求めるものになっているかどうか、なっていない場合は課題が何かを指導主事が自覚できていることがポイントになる。そもそもずれていることに自覚がなければ、最初に作成された案について「協働企画」を実施しても、修正するだけで莫大な時間が必要になってしまう。そうなってしまうと、指導主事の多忙さに拍車をかけることになり、現状を踏まえた学び直しとは言えない。この点について、2023 年度の取組では筆者が介入して課題を明確にし、例示を示しながら仮の案を改善して協議につなげていた。しかし、所属に 1 人しか指導主事がない場合など、汎用性を考えていくなれば、筆者の介入以外の仕組みをつくる必要がある。このことを、残された課題と捉えた。

### 1. 3 研究の目的

本研究は、2023 年度の残された課題である「教員研修デザインが、文部科学省が求めるものになっているか」という課題を指導主事が自覚して改善できる仕組みをつくること」を目指すものである。具体的な姿としては、所属先に指導主事が1人であっても、求められている「新たな教師の学びの姿」に沿った教員研修をデザインできることである。そのために、目標と現状から課題が自覚できるように、チェックリスト及び学び直しのための補助教材を示そうとするものである。

なお、ID を学んで教員研修デザインを行うのであれば、熊本大学大学院の学びと同様になる。その学びと比較した本研究の特徴は、理論を学んで実践に活かすという流れではなく、多忙な指導主事が効率良く学び直しができるように、指導主事が実際に行った教員研修という実践をスタートにするところにある。チェックリストで自らの課題を見付けてから理論等を学んでいくプロセスこそが特徴であり、それを念頭において研究を進めることとする。

また、教員研修における「研修」とは、「研究と修養」のことであり、受動的ではなく、能動的・主体的に取り組むものである。この重要性については、「審議まとめ」でも触れられている。ただ、一般的には「研修を受ける」という表現が使われている。本研究においても、集約した複数の指導主事の方々から集約した意見等において、研修に参加する方のことを「受講者」という言葉で表現している場合がある。しかし、基本的には「研修」のそもそもの考え方を踏まえ、「参加者」という表現を使っているため、本研究では同じ対象を違う表現で表している場合がある。

## 1. 4 先行研究

「新たな教師の学び」が新しい概念であるため、これを実現する教員研修デザインを指導主事が行うことに関する直接的な研究は見当たらない。そこでまず、教員研修の現状に関わる研究の調査を行った上で、指導主事の研修の現状に関わる先行研究を調査し、本研究の進め方を明確にする。

まず、本研究の1. 1でも述べたように、自らの日々の経験や他者から学ぶといった「現場の経験」を重視したスタイルの学びが、高度な専門職に必要なものとして教員研修に求められるようになってきている。これは、これまでの教員研修が「知識伝達型」に留まっていた部分があることが理由とされている。安藤（2021）[5]は、TALIS（OECD 国際教員指導環境調査 2018）や各地の教育センター等が実施した研修の実態調査等を分析し、「学校現場の多忙の中で研修に時間を割くことの負担感と、負担感ゆえの形骸化といった課題意識が多くの学校、教員間で共有されている」と指摘し、その上で、「最終的に鍵となるのは、やはり教員自身の意識の持ち方」と述べ、受け身にある教員の立ち位置を転換する必要があるとしている。この指摘は、「新たな教師の学びの姿」で求められている教師の主体性と重なる。つまり、教員研修デザインの工夫により、参加する教員が主体的になる可能性があるということである。このような「教員研修デザイン」に関して、西（2016）[6]は、ADDIE モデルとインストラクションの外的事象（ガニエの9事象）をもとに効果的な研修デザインについて考察し、研究会での学びと所属校での実践をつなげるデザインにしたことで、新たな発見や気づきなどを得ることができたとしている。坂本ほか（2016）[7]は、教職員が主体的に学ぶことについて、自らの実践を振り返り、学びの必然性を感じた時に、研修等で理論的要素を学ぶことにより、本質的な課題に気づき、今後の実践への展望をもち、実践を自律的に改善していくことになる」と述べている。この流れは、メリルの第一原理と重なる部分が多い。また、学習者主体の理論の援用は、大坂ほか（2023）[8]による「子供を育てるのではなく教師や学校を育てる（支援する）」という教師教育者としての責務に戸惑う」という指導主事がもつ悩みを解決する一助にもつながる。参加する教員主体の教員研修をデザインしていくにあたっては、ADDIE モデルやガニエの9事象、メリルの第一原理といったインストラクショナル・デザインの理論を踏まえることが有効であり、こういった教員研修

デザインについて指導主事が学ぶことには、大変意義があると考えられる。

しかし、指導主事の学びの現状には課題が多い。持田ほか（2019）〔9〕は、指導主事の学びの体制整備は急務であり、力量向上のための研修の在り方を考察する必要があると指摘している。高橋ほか（2018）〔10〕は、教員研修権を有する都道府県・政令指定都市・中核市の 114 の教育委員会等に行った質問紙調査（回収率 46.49%）の結果、教員研修の指導者（指導主事等）に対する研修の実施は、「実施している」が 50.94%、「実施していない」は 49.06%であったと報告している。つまり、力量向上は求められているものの、そのための研修はあまり実施されていないのが実情である。そこには、指導主事の多忙さが関係していると考えられる。このことについては、「指導行政事務に追われ、事前準備を行うのはすべての業務が終了した夕刻から夜半にかけてという例が多くみられた。指導主事の多忙さを表している一例と言えよう。」（老山、1996）〔11〕、「多くの指導主事は多忙であり、行政的な仕事をいわゆる「こなす」ことに精一杯であることは、経験者の衆目の一致をみよう。」（奥山ほか、2019）〔12〕、「指導主事は日々の業務が多いため、なかなか研修を位置づけることができないとする教育委員会も多い」（宮下ほか、2022）〔13〕「指導主事の業務が多忙であり、学校の支援が十分に図られていない。」（宮下ほか、2023）〔14〕、「事務局の指導主事は、その業務の多くが他律的であるが故に、研修を受けられるだけの十分な時間を確保することが難しい」（猿田、2019）〔15〕、など、多くの研究者が指摘しているところである。大坂ほか（2023）〔8〕も、教育センター等で教職員研修を行う指導主事が、「作業的な業務が多く、いつの間にかそちらに力を注いでいて、手段の目的化が起こっていた。」「本当に研修に参加する先生たちの学びになっているのかという不安が起こった。」と述べている。そして、学ぶ内容に関して、ルーネンベルク（2017）〔16〕が教師教育者の専門性開発について、「整った教育プログラムがなく、この専門職が不明瞭なものであることにより、個人史（体験・経験）が仕事のやり方に与える影響が他の職業の場合よりも大きい」と指摘している。これに関連して、山内ほか（2019）〔17〕が指導主事研修プログラムの開発研究を行った際、自生的に気付きが得られ、自律した指導主事の育成を図るにあたって、指導主事としての経験等を想起し明確化して未知な部分は何かを認識することの意義は大きいとしている。ただし、形式知の深化のためには、「課

題の洗い出し」が必要であると述べている。

以上のことから、教員研修に関わる指導主事の学びの体制整備は喫緊の課題であり、その専門性開発を行う学び方には多忙という現状を踏まえた工夫が必要であることが分かる。また、多忙な中で指導主事が研修デザインについて学び直すにあたっては、自分が行った研修デザインの足りない部分を認識するために、「課題の洗い出し」が有用だと考えられる。そこで本研究では、効率的に課題を自覚できるチェックリストの開発を試みる。また、そこで認識した課題を解決できるように、ポータルサイトを作成する。これは、課題解決に向けて学びを総動員することや解決に向けた例示の環境を整えるといったメリルの第一原理の考え方を援用したものであり、ポータルサイトは必要に応じて参照できるようにする。

チェックリストは、鈴木（2002）[18]による教材開発の手法を応用し、根本ほか（2005）[19]、村木ほか（2010）[20]を参考に、形成的評価を行った上で開発する。ただし、本研究は、指導主事を対象とした「新たな教師の学び」に関わる教員研修デザインという先行研究が少ない内容を扱うため、専門家によるレビューを複数回繰り返すことが必要だと考える。研修に関わるチェックリストの研究として、清水（2020年）[21]、石津（2020年）[22]などがある。清水は、医薬情報担当者の育成に関わって、高業績者のコンピテンシーが抽象的であるという課題解決に向けて、具体的な目標行動を記載した「目標行動チェックリスト」の設計・開発を行った。石津は、研修転移を促進するために、上司の関わりを支援するツールとして、パフォーマンス向上支援チェックシート及びパフォーマンスデザインシートを開発した。これらの研究のいずれも、内容に関する専門家とIDの専門家によるレビューを行い、修正を加えた上で想定する対象者への実践を行って最終的なチェックリストとしている。例えば石津は、形成的評価を4つのフェーズで行っている。フェーズ1で、先行研究・インタビューをもとにツール案を設計した。フェーズ2でID専門家レビューを行い、フェーズ3で実際の使用者による評価と再修正を行った。最後にID専門家に再確認を行った。本研究のチェックリストの作成にあたっては、教員研修を十分に理解した方によるレビュー及び形成的評価を何度も繰り返すことが重要と考え、研究の流れは石津を参考にして進めていくこととする。

## 1. 5 研究の方法

### 1. 5. 1 研究の対象者

教員に対して研修を行っている「指導主事」を対象とする。自分が担当として、研修デザインを行った経験があることを条件とする。

### 1. 5. 2 研究の手順

#### フェーズ1：チェックリスト案作成

審議まとめを基に「新たな教師の学びの姿」を実現するための教員研修の要素を抽出する。それを基に、チェックリストの案を作成し、それと関連付けたポータルサイトの案を作成する。

#### フェーズ2：教員研修の専門家レビューと修正

フェーズ1で作成したチェックリスト及び支援するポータルサイト案の内容が適切かについて、教員研修を専門とする教育センターの指導主事を統括する立場にある方々にレビューを依頼する。それを受けてチェックリスト及びポータルサイトを修正する。

#### フェーズ3：IDの専門家レビューと修正

チェックリスト及びポータルサイトを使用して教員研修デザインを改善し、変更点等を明文化できるようにした教員研修デザイン改善シートを作成する。それらを活用するフローが適切であるかについて、教員研修を理解しているID専門家にレビューを依頼する。それを受けて、チェックリスト及びポータルサイト、教員研修デザイン改善シートを修正する。

#### フェーズ4：指導主事による形成的評価と修正

修正したチェックリスト及びポータルサイト、教員研修デザイン改善シートを指導主事に提供し、自身がデザインした教員研修の改善を図ることを依頼する。実際に活用しての意見を分析し、必要に応じて修正して最終版とする。

## 第2章 チェックリスト及びポータルサイト、教員研修デザイン改善シートの開発

### 2. 1 本研究で扱う課題の明確化

本研究は、2023 年度の残された課題である「教員研修デザインが、文部科学省が求めるものになっているか」という課題を指導主事が自覚して改善できる仕組みをつくること」である。明らかにする課題を以下のように整理する。

- ・「新たな教師の学びの姿」を実現する教員研修はどのようなものか。
- ・「新たな教師の学びの姿」を実現する教員研修デザインになっているかどうかを自覚するためには、チェックリストが考えられるが、その項目はどのようなものか。
- ・チェックリストで自覚した課題を解決するための情報を主体的且つ効率よく得るためには、ポータルサイトの構築が考えられるが、その内容はどのようなものか。
- ・指導主事がチェックリスト等を活用して教員研修デザインを改善した際、再デザインしたものが適切であるかを吟味して上司等に説明するためには、改善点分かる資料作成が考えられるが、その内容はどのようなものか。
- ・上記の流れを、指導主事が個別で行うためには、全体像が分かる資料が考えられるが、内容はどのようなものか。

以上の課題について、レビュー及び形成的評価を繰り返し行ってチェックリスト等を開発する。

## 2. 2 チェックリスト及びポータルサイトの案作成

「新たな教師の学びの姿」を実現する教員研修はどのようなものか。指導主事が、自身でデザインした教員研修が適当なのか。それを吟味できるようにチェックリストを作成する。チェックリスト案は、「新たな教師の学びの姿」で求められていることを整理した上で、教員研修の先行研究を参考にして作成する。

まず、「新たな教師の学びの姿」については、令和4年12月19日の答申では要点のみであり、令和3年11月15日の「審議まとめ」で見出し及び項目を付けて、詳細な説明がされている。そこで、「審議まとめ」における詳細な説明の記述を分析し、「参加する教師に関わること」「管理職に関わること」「研修デザインに関わること」の視点で要素を抽出する。

次に、教員研修の要素をまとめた先行研究を基に、「研修デザインに関わること」として抽出した要素を分類する。また、教員研修を学習者主体で行うことが求められていることから、先行研究も踏まえ、IDのメリルの第一原理の考え方を援用して再整理する。

最後に、再整理したものをチェック項目案にする際は、「研修デザインに関わること」とメリルの第一原理の考え方を組み合わせた表現にする。

ポータルサイト案は、「審議まとめ」の分析から抽出した内容を踏まえ、「指導主事に必要な学びや情報等」を整理して作成する。

### 2. 2. 1 「新たな教師の学びの姿」に関する分析

「新たな教師の学びの姿」は「審議まとめ」[2]のP.11からP.18に示されており、7の見出し及び20の項目がある（**資料1**）。これらの項目ごとに、詳細な説明が示されている。教員研修は、「参加する教師」だけでなく、その学びを校内で生かしていく環境を整える「管理職」、そして「研修デザイン」自体の3つの要素が関わってくるため、詳細な説明の文章から上記した3つの要素で文章を分類した。その分類を踏まえ、「研修デザインに関わること」として、次のア～チの17の項目を抽出した（**詳細は、資料2**）。この項目を基にしてチェックリスト案を作成する。

【抽出した項目】

- ア：学び続けられるように、いつでもだれでも学びやすい環境を整えること
- イ：最新の情報を得られるようにすること
- ウ：自らの学びを、子供の学びと相似形として捉えて、ロールモデルになることを意識できるようにすること
- エ：目標を自覚して研修に取り組むことができるようにすること
- オ：新たな学びに参加しやすくなる環境整備、業務調整等を管理職に働き掛けること
- カ：学び合う機会の設定を管理職に働き掛けること
- キ：育成計画に関連させていること
- ク：教師が現状を把握できる手立てが講じられていること
- ケ：教師が自分に合った学びとなるように選び取ることができること
- コ：上司等が研修を奨励すること
- サ：研修の到達目標が明確であり、それに沿った内容になっていること
- シ：到達目標と共に、入口でレベルも整理されていること
- ス：オンラインの活用や反転学習、実践的なワークショップなど多様な方法を取り入れること
- セ：すでにある学習コンテンツを活用すること
- ソ：全国教員研修プラットフォーム（Plant）を活用すること
- タ：研修と現場の経験がつながるようにすること
- チ：学びの成果を可視化すること

## 2. 2. 2 チェックリスト案の作成

抽出した 17 項目からチェックリスト案を作成するにあたって、教員研修の要素を踏まえて整理する必要があると考えた。坂本ほか（2015 年）〔7〕は、主体的な学びを促す教職員研修の在り方について研究し、具体的な方策として以下の 4 つを挙げている。

- (1) 自らの課題を明確にさせ解決への見通しをもたせる。
- (2) 実践と密接に関連した具体的な内容を含んだ講義，体験的な演習を行い，受講者の理解を促す。
- (3) 指導者は、ファシリテーターとしての能力を高め、受講者同士が対話を通じて相互作用を生み出せるような学び合いの場づくりを行う。
- (4) これまでの実践への効果的な省察を促し、今後の確実な実践を促す。

これらの方策に基づき、研究者による協議において教職員研修の要素を 5 つ抽出して取組を進めた結果、研修受講者のアンケート等を分析して、当初は 5 要素だったものを 4 要素に修正してまとめている（図 1）。

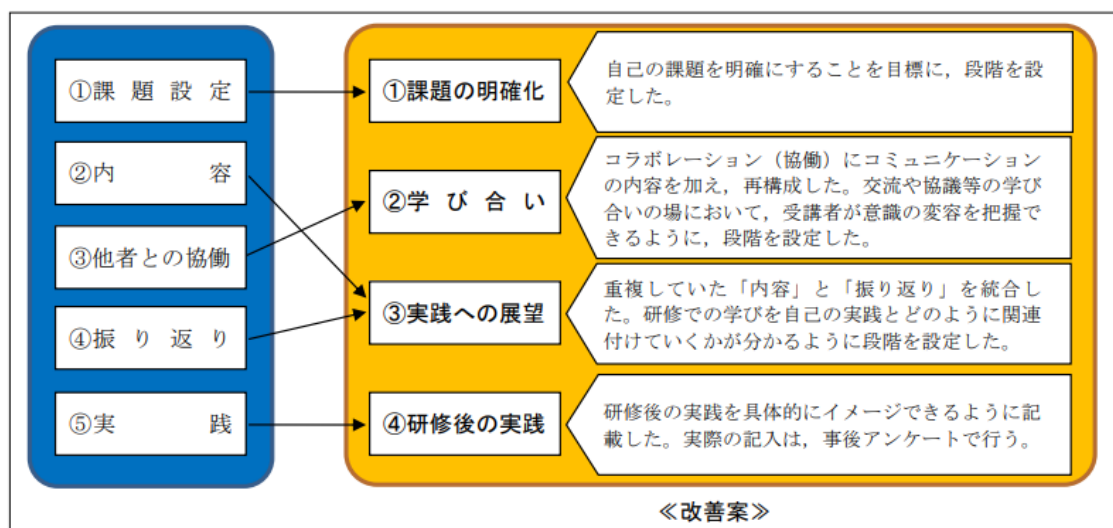


図 1 「学びの『ICE』」の要素の改善（坂本ほか、2015 年）

この 4 要素を基にチェックリストの項目を検討する。ただし、「審議まとめ」の分析においては、教員研修当日の要素だけではなく、研修計画前の要素も多く

含まれていた。そこで本研究では、坂本ほかによる4要素に研修計画前の要素を加えた5つの要素で教員研修を捉えることとした。

その上で、2. 2. 1で抽出したア～チの17項目を分類した（表3）。

表3 教員研修の要素と抽出した項目の分類

|   | 教員研修の要素 | 当てはまる項目     |
|---|---------|-------------|
| ① | 研修計画前   | キ・ケ・コ・サ・シ・ソ |
| ② | 課題の明確化  | エ・ク         |
| ③ | 学び合い    | イ・ウ・ス       |
| ④ | 実践への展望  | タ・チ         |
| ⑤ | 研修後の実践  | ア・オ・カ・セ・ソ   |

※「ソ」は①及び⑤の両方に当てはまると判断した。

チェックリストの項目案作成にあたっては、石津 [22]が「負担感が生じないようにするためにチェック方法や支援項目をシンプルにする」と指摘していることに留意する。本研究と石津はチェックリストの項目数等は違うものの、使いやすさを考慮するということは同じであり、本研究でも項目数を精査する視点は重視する。例えば、「②課題の明確化」については、エ・クの2つの項目があるが、それらをまとめることで項目数を精査する。精査及び項目案の文章については、先行研究を踏まえ、メリルの第一原理の考え方を援用する。それぞれの対応は、次のとおりである（表4）。

表4 教員研修の要素とメリルの第一原理の考え方との対応

|   | 教員研修の要素 | メリルの第一原理の考え方 |
|---|---------|--------------|
| ① | 研修計画前   | 関連なし         |
| ② | 課題の明確化  | 「問題」         |
| ③ | 学び合い    | 「活性化」「例示」    |
| ④ | 実践への展望  | 「応用」         |
| ⑤ | 研修後の実践  | 「統合」         |

このことを踏まえて、チェックリストの項目を次のように整理した（表5）。

表5 チェックリストの項目案

| 要素     | チェック項目案                                                 |
|--------|---------------------------------------------------------|
| 研修計画前  | ①教員育成計画と関連させた研修となっているか。                                 |
| 課題の明確化 | ②参加者が、この研修に参加することで何ができるようになるか（期待できるか）を明確に示しているか。        |
| 課題の明確化 | ③参加者が、現場の経験を踏まえた自分の課題を想起できるようにしているか。                    |
| 学び合い   | ④参加者が気付きを得られるように、教師同士で協働的に課題解決するなど、座学以外の多様な方法を取り入れているか。 |
| 学び合い   | ⑤参加者が、課題解決のヒントにできるような事例や最新の情報を提供しているか。                  |
| 学び合い   | ⑥参加者が、研修での学びの成果を自覚できる時間を設定しているか。                        |
| 実践への展望 | ⑦参加者が、現場の課題解決にどう学びを生かすかを考える時間を設定しているか。                  |
| 研修後の実践 | ⑧参加者が、研修での学びを現場で実践できるように、所属長等への働き掛けを行っているか。             |
| 研修後の実践 | ⑨参加者が、継続的に学ぶことができるように、資料等を紹介しているか。                      |

また、石津 [22]における専門家レビューにおいて、チェックリスト等は使い手が理解できるように小項目の設定や表現の工夫を行うことが繰り返し指摘されている。そこで、本研究におけるチェックリストにおいても、チェックリストの項目に例を示し、使い手が理解しやすいようにする。また、チェック後の改善プロセスにつながるように、ポータルサイトへの誘導も図ることとする。

以上を踏まえて、チェックリスト案を作成した（図2）。

| 「新たな教師の学び」を実現する教員研修デザインチェックリスト |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | チェック項目                                                       | チェックした/しなかった理由                                               | ＝ポータルサイトの掲載                                                  |                                                              |
|--------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------|
| 研修前                            | <p><b>①教員育成計画と関連させた研修となっているか。</b><br/> <small>(例) 実施要綱等において、教員育成計画との関連を示している。</small></p> <p><b>②参加者が、この研修に参加することで何ができるようになるか（期待できるか）を明確に示しているか。</b><br/> <small>(例) 「学習指導要領を理解する」といった抽象的な目標ではなく、「学習指導要領改訂のポイントを踏まえた学習指導要領が作成できる」という行動目標等を示している。</small></p> <p><b>③参加者が、現場の経験を踏まえた自分の課題を想起できるようにしているか。</b><br/> <small>(例) 参加者自身が作成した指導案や板書の写真などもお互いに見合ったり、研修主催者が場面を示して、「こんなとき、どうしますか？」と問うたりしている。</small></p> | <input type="checkbox"/> <b>Check!</b><br>※これは必ずチェックしてください   | <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> |
|                                | <p><b>④参加者が気づきを得られるように、教師同士で協働的に課題解決するなど、座学以外の多様な方法を取り入れているか。</b><br/> <small>(例) 学習指導要領の改訂の要点について、講師の解説を聞くのみではなく、自分の知識等を活用して課題解決を試みたり、他者と共有や協議したりすることにより、自分の考えを捉え直すことができるようにしている。</small></p> <p><b>⑤参加者が、課題解決のヒントにできるようにできるような事例や最新の情報を提供しているか。</b><br/> <small>(例) 学習指導要領等の内容を基盤として伝えるのではなく、参加者の課題を前提にして、解決に向けて学習指導要領の内容をどう活用するが例示している。</small></p>                                                         | <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> |
|                                | <p><b>⑥参加者が、研修での学びの成果を自覚できる時間を設定しているか。</b><br/> <small>(例) 講師等による全体でのまとめだけでなく、最初に持参した指導案と、研修中に改善した指導案を比較するなどして、本研修の目標を自分が達成したかを振り返り時間を設けている。</small></p> <p><b>⑦参加者が、現場の課題解決にどう学びを生かすかを考える時間を設定しているか。</b><br/> <small>(例) 作成した指導案の授業をいつ行うのか、どのように関連するのかを考える時間や、実測にあたっての懸念材料等と考える時間を設けることについて、参加者等が相互にフィードバックし合う時間を設けている。</small></p>                                                                           | <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> |
| 研修中                            | <p><b>⑧参加者が、研修での学びを現場で実践できるように、所属長等への働き掛けを行っているか。</b><br/> <small>(例) 所属長等に対して、研修での学びを体認したり、研修で作成した指導案による授業実践を校内研究に位置付けたりするよう働き掛けしている。</small></p> <p><b>⑨参加者が、継続的に学ぶことができるように、資料等を紹介しているか。</b><br/> <small>(例) 研修での学びを実践し、改善を繰り返すためには、各種資料のリンク先を提供したり、参加者の取組を紹介し合ったりする場を設けている。</small></p>                                                                                                                    | <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> |
|                                | <p><b>⑩参加者が、研修での学びを現場で実践できるように、所属長等への働き掛けを行っているか。</b><br/> <small>(例) 所属長等に対して、研修での学びを体認したり、研修で作成した指導案による授業実践を校内研究に位置付けたりするよう働き掛けしている。</small></p>                                                                                                                                                                                                                                                             | <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> |

図2 【チェックリスト案】

## 2. 2. 3 ポータルサイト案の作成

チェックリストを活用して、指導主事が教員研修デザインの課題を自覚した後、次は「新たな教師の学びの姿」を実現する研修デザインの情報が必要となる。指導主事の多忙さを踏まえると、すぐに必要な情報にアクセスできるように、ア～チの 17 項目の内容に関連した情報を集約したポータルサイトの作成が効率的・効果的だと考えた。このことにより、それぞれの課題に応じた学び直しを指導主事が行い、教員研修デザインの改善を図ることができると考えた。

ポータルサイトに掲載する情報等については、ア～チの 17 項目及び審議まとめの詳細な説明を踏まえて、指導主事に必要と考えられる学びや情報等を次のように整理した（詳細は、資料 3）。

### 【指導主事に必要と考えられる学びや情報等】

- ・ 法律や答申等で求められていることを理解すること
- ・ 自律的に学ぶための研修デザインの見識を深めること
- ・ 管理職研修の内容等を見直すこと
- ・ 育成計画を理解すること
- ・ 目標の明確化についての見識を深めること
- ・ 研修の目的や目標をもとに全体像を再整理すること
- ・ 多様な研修方法について見識を深めること
- ・ 教職員支援機構の動画等について理解すること
- ・ 全国教員研修プラットフォーム（Plant）について理解すること

また、ポータルサイトの活用のしやすさを考え、指導主事に必要と考えられる学びや情報等をカテゴリー分けする。設計案は次のとおりである（表 6）。

表6 ポータルサイトの設計案

|      | 独学教材                                | 好事例                     | 情報リンク集                           |
|------|-------------------------------------|-------------------------|----------------------------------|
| 主な内容 | 自律的に学ぶ研修の在り方、目標の明確化について学び直すことができる情報 | 多様な研修方法について学び直すことができる情報 | 各地域の育成計画、法律や答申、教職員支援機構等の動画に関する情報 |

この設計案を基にポータルサイト案を作成した（図3）。



図3 ポータルサイト案

作成したチェックリスト案及びポータルサイト案の妥当性を評価するために、専門家レビューを行い、修正を行う。

## 2. 3 教員研修に複数年携わっている主任指導主事等による専門家レビュー

### 2. 3. 1 目的

「審議まとめ」を分析し、先行研究を踏まえてチェックリスト及びポータルサイトの案を作成したところである。しかし、筆者が単独で行ったものであり、妥当なものになっているかは判断できない。

そこで、実際に教員研修に関わった経験があり、且つ、指導主事を統括する立場の方に依頼して、チェックリスト及びポータルサイトの内容が「審議まとめ」を踏まえているかについてレビューを行うこととした。

### 2. 3. 2 対象者

以下の条件を全て満たす指導主事等を対象とする。

- ・教員研修デザインの経験がある。
- ・教員研修の中心である教育センターに所属している（していた）。
- ・指導主事を統括する主任指導主事等の役職がある（あった）。
- ・対象者はできるだけ複数且つ別組織とする。

想定した対象者は2名であり、事前にメールでレビューの依頼をして両者から了承を得ることができた。2名の属性は以下の通りである（表7）。

表7 対象者の属性

|    | 所属         | 役職     |
|----|------------|--------|
| J氏 | Z県総合教育センター | 主任指導主事 |
| K氏 | Y県総合教育センター | 研修班班長  |

### 2. 3. 3 レビュー形式

レビューの方法は、資料及びアンケートをメールで送付し、解答してもらうこととした。解答の中で気になる点については、オンライン等でインタビューを行う場合があることを伝えた。使用した資料は、依頼文、チェックリスト案、ポータルサイト案、参考資料（審議まとめの分析資料）である。依頼文及び審議まとめの分析資料は巻末に示す（資料4）。

### 2. 3. 4 アンケート結果

J氏、K氏には、それぞれのチェックリストの項目（以下、「項目」という。）及びポータルサイト（以下、「P.S.」という。）の内容や表現が妥当かどうかを3段階（妥当、やや違う、全く違う）で評価するアンケートを依頼した。また、その判断した理由や助言等の記載も合わせて依頼した（詳細は資料5及び6）。

アンケートした結果、「全く違う」という項目はなかった。「やや違う」と解答された項目は、①～⑨のうち次の5つであった。このことについてインタビューを行うこととした。なお、「やや違う」という解答はチェックリスト案のみで、ポータルサイト案にはなかった。

- ②参加者が、この研修に参加することで何ができるようになるか（期待できるか）を明確に示しているか。（J氏）
- ④参加者が気付きを得られるように、教師同士で協働的に課題解決するなど、座学以外の多様な方法を取り入れているか。（K氏）
- ⑥参加者が、研修での学びの成果を自覚できる時間を設定しているか。（J氏）
- ⑦参加者が、現場の課題解決にどう学びを生かすかを考える時間を設定しているか。（K氏）
- ⑧参加者が、研修での学びを現場で実践できるように、所属長等への働き掛けを行っているか。（K氏）

## 2. 3. 5 アンケート分析及びインタビューと対応

### 2. 3. 5. 1 J氏へのインタビューの要点

J氏には、チェックリスト案の②及び⑥について、オンライン会議システム（zoom）を使用してインタビューを行った。要点は次のとおりである（詳細は資料7）。

#### 【②についてのJ氏の意見の要点及び改善案】

- ・「審議まとめ」を基本にしたチェックリストということは理解している。
- ・ただ、その後に教職員支援機構が公表した『『研修観の転換』に向けたNITSからの提案』の内容に影響を受けているところが私自身にあり、このように解答した。
- ・代案は、「どんな変化を促したいかを明確にしている」が考えられる。

これを受け、次のように考察した。

- ・この項目は、審議まとめで示された「明確な到達目標と適切な内容を備えていること」が関わる。
- ・ここに係る、詳細な説明では「知識技能」が例として挙げられて説明されており、教員研修は知識技能ではない研修の場合もあることから、レビューの指摘に対応する必要がある。
- ・J氏（K氏も②については自由記述で意見を述べている。）の記述を踏まえると、目標の明確化は、研修前に限られるものではなく、むしろ、研修中に示して参加者と共通理解することが考えられる。

以上のことを踏まえ、この項目を、「研修前」のカテゴリーから「研修中」に移した上で、「この研修で何をするか、どのような変化を期待するのかなど、具体的な行動目標等を明確に示しているか。」に変更する。

#### 【⑥についてのJ氏の意見の要点及び改善案】

- ・「成果」という言葉が引っ掛かった。
- ・代案としては、「受講者が変化に気付く」というくらいでどうだろうかと考える。

これを受け、次のように考察した。

- ・この項目は、審議まとめで示された「学びの成果が可視化され、個人の学ぶ意欲を喚起できていること」が関わる。
- ・案においては、(例)にあるように、振り返りの時間を設定することを想定していたが、「成果」という言葉がもつ響きが誤解を招く可能性があるかと判断した。

以上のことを踏まえ、この項目を、「参加者が、研修での気づきや学びを振り返る時間を設定しているか。」に変更する。

## 2. 3. 5. 2 K氏へのインタビューの要点

K氏には、チェックリスト案の④及び⑦、⑧について、電話を使用してインタビューを行った。要点は次のとおりである（詳細は資料8）。

### 【④についてのK氏の意見の要点及び改善案】

審議まとめにも大学の講義が負として捉えられた書きぶりになっているが、効果的な場合もあると考える。

これを受け、次のように考察した。

- ・この項目は、審議まとめで示された「質の高い学習コンテンツが豊富に提供されていること」が関わる。ここに係る詳細な説明では、「必ずしも大学等の座学というスタイルだけではなく、反転学習や実践的なワークショップなど多様な方法を取り入れたものであることが求められる。」とされている。
- ・座学以外を取り入れることが前提になっているように読めることとともに、「気づきを得ること」を明記すると、手段と目的が混同することになるため、変更することが適当だと判断した。

以上のことを踏まえ、この項目を、「教師同士で協働的に解決する活動など、目標達成に向けた適切な方法を取り入れているか。」に変更する。

#### 【⑦についての K 氏の意見の要点及び改善案】

⑥が授業というまとめ、⑦が振り返りと捉えた。あえて分けているのだと思うが、やや重なる部分もあると感じた。

これを受け、次のように考察した。

- ・この項目は、審議まとめで示された「学びの成果が可視化され、個人の学ぶ意欲を喚起できていること」が関わる。
- ・J 氏のレビューを踏まえて、⑥の項目を変更したため、表現による重なりは減っている。ただし、より分かりやすく違いを示す方が望ましいことから、レビューの指摘に対応する必要があると判断した。

以上のことを踏まえ、この項目を、「参加者が、研修後に現場で気付きや学びをどう生かすかを考える時間を設定しているか。」に変更する。

#### 【⑧についての K 氏の意見の要点及び改善案】

- ・初任研などの経年研修における上司の働き掛けはイメージできるが、単発の研修で毎回働きかけるのは難しい場合も多いように思う。
- ・この項目の内容は管理職研修で行うことも考えられる。

これを受け、次のように考察した。

- ・この項目は、審議まとめで示された「学びの成果が組織において積極的に活用されていること」が関わる。
- ・研修での学びの可視化が、個人のみならず、組織全体にとって良いものになるという指摘である。
- ・可視化が発端になるということを考えると、別の項目ですでに包含しているところであり、レビューの指摘にあるように、全ての研修でチェックするより、管理職研修の内容として行うことが考えられる。

以上のことと共に、チェック項目を精選することで負担が減って解答しやすくなるという良さもあるため、この項目は削除すると判断した。ただし、所属長

等への働き掛けは重要であることから、チェック項目ではなく留意点として申し添えることとした。

### 【全体について】

まず、①について、J氏及びK氏のアンケートの記述、インタビューを踏まえると、指導主事が所属部署において計画・実施する研修は、そもそも育成計画や指標に基づいて計画されていることが分かる。一方で、学校のニーズに合わせて行う研修の場合は、学校の課題に対応したものであり、参加者も多様であることから、一律に育成計画と関連させることが難しい場合も考えられる。さらに、K氏の記述に、「運営が視点としてもっている、参加者がもっているかは分からない」というものがあり、この課題を解決するためには、参加者に育成計画をいつも示すことなどが考えられるが、そのような研修は非常に形式的で煩雑になる。そこで、本研究では使い手の使いやすさを重視して項目を精選することになっているため、この項目は削除すると判断した。ただし、審議まとめの指摘として非常に重要な点でもあるため、チェック項目ではないが留意点として申し添えることとした。

次に、⑨についてのK氏のアンケートの中に、おすすめコンテンツは研修中に紹介するというコメントがあった。そもそも案を作成した時の想定も同じであったがうまく伝わっていなかった。その理由は、参加者視点でコンテンツを「研修後」に使うとして示しており、指導主事視点で作成しているチェックリストとは齟齬があることにより伝わっていないと判断した。そこで、⑨の項目は「研修後」ではなく、「研修中」のカテゴリーに入れる方が望ましいと判断した。また、それに伴い、表現を変更し、「参加者が、継続的に学ぶことができる資料等の紹介や働き掛けをしているか。」にすることとした。

## 2. 3. 6 チェックリスト及びポータルサイトの改善

### 2. 3. 6. 1 チェックリストの改善点

専門家レビューを吟味し、改善点を次のようにまとめた（表8）。また、改善

点を踏まえて、チェックリスト Version 2 を作成した（図 4）。

表 8 チェックリストの改善点

|   | レビュー前                                                  | レビュー後                                                        |
|---|--------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------|
| ① | 教員育成計画と関連させた研修となっているか。                                 | 削除<br>ただし、留意点として申し添える。                                       |
| ② | 参加者が、この研修に参加することで何ができるようになるか（期待できるか）を明確に示しているか。        | この研修で何をするか、どのような変化を期待するのかなど、具体的な行動目標等を明確に示しているか。             |
| ④ | 参加者が気づきを得られるように、教師同士で協働的に課題解決するなど、座学以外の多様な方法を取り入れているか。 | 教師同士で協働的に解決する活動など、目標達成に向けた適切な方法を取り入れているか。                    |
| ⑤ | 参加者が、課題解決のヒントにできるような事例や最新の情報を提供しているか。                  | 修正なし                                                         |
| ⑥ | 参加者が、研修での学びの成果を自覚できる時間を設定しているか。                        | 参加者が、研修での気づきや学びを振り返る時間を設定しているか。                              |
| ⑦ | 参加者が、現場の課題解決にどう学びを生かすかを考える時間を設定しているか。                  | 参加者が、研修後に現場で気づきや学びをどう生かすかを考える時間を設定しているか。                     |
| ⑧ | 参加者が、研修での学びを現場で実践できるように、所属長等への働き掛けを行っているか。             | 削除<br>ただし、留意点として申し添える。                                       |
| ⑨ | 「研修後」のカテゴリー                                            | 「研修中」のカテゴリーへ移行して、「参加者が、継続的に学ぶことができる資料等の紹介や働き掛けをしているか。」と変更する。 |

## 2. 3. 6. 2 ポータルサイトの改善点

ポータルサイトのレビューは、J 氏及び K 氏ともに全ての項目で「妥当」であったため、案からの変更はせずに研究を進めることとした。



## 2. 4 教員研修デザイン改善シート及びフロー図の開発

チェックリストで研修の改善点を自覚し、ポータルサイトを活用して改善案を作成して終わりではなく、指導主事が教員研修を実施する前には、上司等に説明し、了解を得た上で準備を進める流れが一般的である。その際、昨年度とどこが変わったのか、そもそもなぜ変更したのかを伝える必要があり、指導主事の多忙さを踏まえると、できるだけ効率良く行えることが望ましい。

そこで本研究では、チェックリストを活用したことによる指導主事自身の気付きを言語化するシートを作成する。そのことにより、どこが変わったのか、なぜ変更したのかを端的に上司に伝えることができる。また、「新たな教師の学びの姿」として教員及び教員研修に求められている「学びの成果の可視化」について、指導主事自身も経験することにより、業務を通して理念を体験的に学ぶことができ、「新たな教師の学びの姿」についての深い理解につながることを期待できる。

シート作成にあたっては、本研究の対象者が指導主事を対象としたものであることから、高等教育機関に関わる先行研究を参考とする。杉浦ほか（2022）[23]は、大学教員を対象としてブレンド型授業を設計する「授業デザインツールキット」を開発した。ブレンド型授業という新たな授業設計を大学教員が学ぶプロセスは、新たな教師の学びの姿を実現する教員研修を指導主事が学ぶことと重なる部分も多いと考え、杉浦ほかの実践を参考に、教員研修デザインの改善点を可視化できる「教員研修デザイン改善シート」の案を作成した（図5）。

また、石津（2021）[22]における専門家レビューにおいて、具体的な実施タイミングの明示や、目的意識を持ってツールを使用してもらうための説明が必要といった指摘があり、全体の流れが分かるツールを作成することが効果的であると考えた。そこで、教員研修デザインを改善していく全体のプロセスを簡潔に示した「教員研修デザイン改善フロー」を作成することとした（図6）。

「教員研修デザイン改善シート」及び「教員研修デザイン改善フロー」については、チェックリストをスタートとした全体の流れも含め、IDの専門家による形成的評価を行うこととした。

## 教員研修デザイン改善シート

「教員研修デザインチェックリスト」を行ってみて、自身の気付きや課題はどのようなものでしたか？それを基に、研修デザインの改善を行いましょう。

### ■想定した教員研修

|      |  |   |  |   |  |    |  |        |  |   |   |  |
|------|--|---|--|---|--|----|--|--------|--|---|---|--|
| 研修名  |  |   |  |   |  |    |  |        |  |   |   |  |
| 日時   |  | 月 |  | 日 |  | 曜日 |  | :      |  | ~ | : |  |
| 主な対象 |  |   |  |   |  |    |  | 想定参加人数 |  | 人 |   |  |

### ■「教員研修デザインチェックリスト」を踏まえた自身の気付きや主な課題

|  |
|--|
|  |
|--|

### ■改善前と改善案及び活用した資料

改善にあたっては、こちらのポータルサイトを参考にしてください！

→ <https://sites.google.com/gse.okayama-c.ed.jp/kyouinkenshuudezain?usp=sharing>



| 項目 | 改善前                         | 改善案                                                                     | 活用した資料             |
|----|-----------------------------|-------------------------------------------------------------------------|--------------------|
| ①  | 目標が抽象的だった。<br>「学習指導要領を理解する」 | 目標を具体的な行動目標にした。<br>「講師による「学習指導要領改訂のポイント」という講義を踏まえて、自身が持参した学習指導要領を改善する。」 | ポータルサイトの<br>「独学教材」 |
|    |                             |                                                                         |                    |
|    |                             |                                                                         |                    |
|    |                             |                                                                         |                    |
|    |                             |                                                                         |                    |

### ■実施にあたって十分に改善できていないこと

|  |
|--|
|  |
|--|

図5 教員研修デザイン改善シート 案

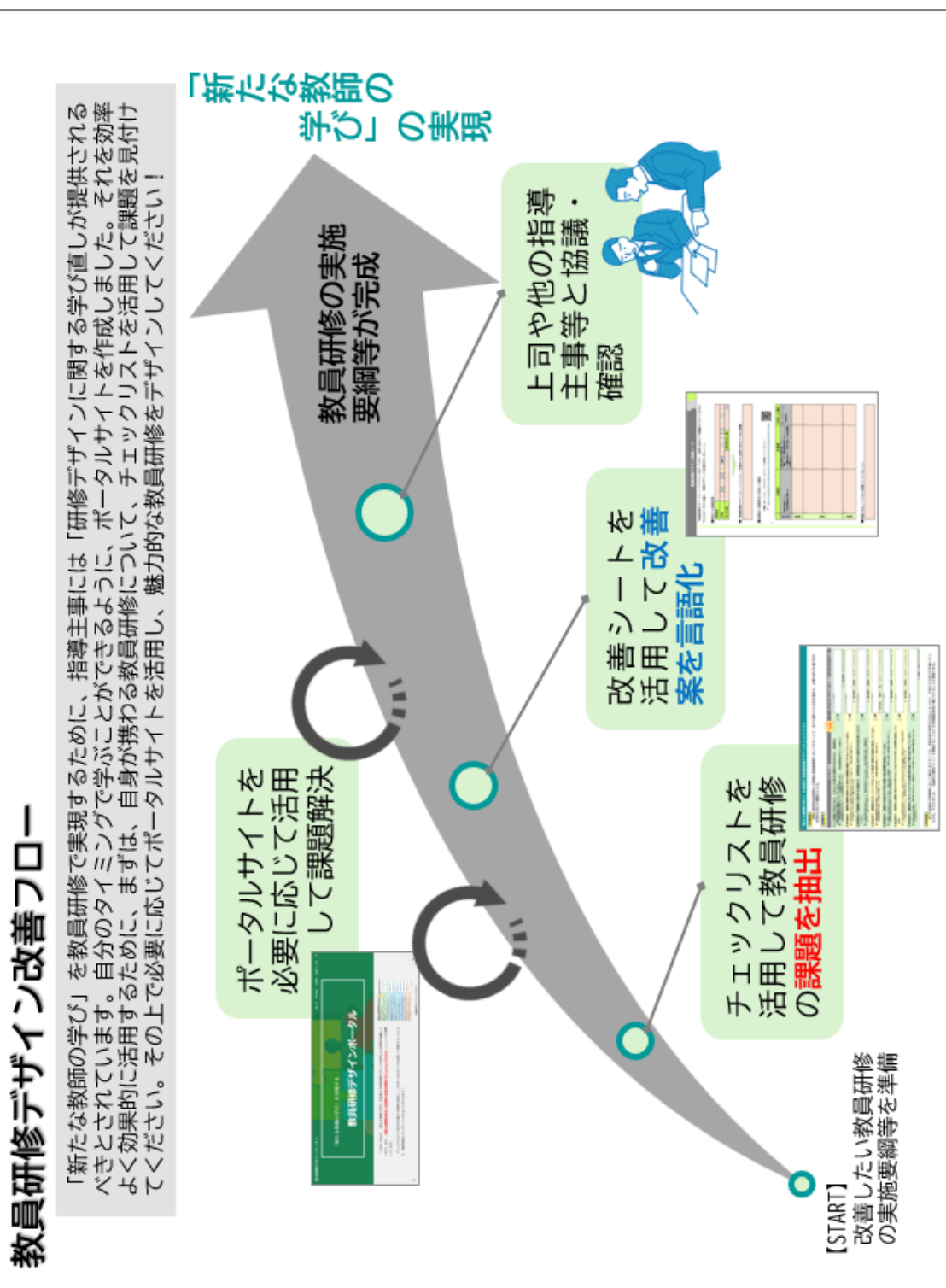


図6 教員研修デザイン改善フロー 案

## 2. 5 インストラクショナル・デザインの専門家によるレビュー

### 2. 5. 1 目的

指導主事が「新たな教師の学びの姿」を実現する教員研修デザインを行うにあたって、チェックリスト及びチェックリストと関連づいたポータルサイトの案を作成した。その案について、教員研修デザインの専門家である指導主事を統括する立場の方々に、新たな教師の学びの内容に沿っているかどうかについてレビューを依頼し、改善案を作成したところである。このチェックリスト等を活用して、実際に教員研修デザインを行うには、上司等に説明して了解を得て進めることが必要になる。そのプロセスを効率良く行うためのツールとして、教員研修デザイン改善シート及び教員研修デザイン改善フロー案を作成した。

これらのツール等について、ID の視点（効果・効率・魅力）から妥当と言えるかについて専門家にレビューを依頼し、全体設計を改善していくことを目的とする。

### 2. 5. 2 対象者

以下の条件を全て満たす ID の専門家を対象とする。

- ・ インストラクショナル・デザインの領域で修士号以上を取得している。
- ・ 教員研修について十分な見識がある。

想定した対象者は1名であり、事前にメールでレビューの依頼をして了承を得ることができた。属性は以下の通りである（表9）。

表9 対象者の属性

|     | 所属          | 役職   | 学歴        |
|-----|-------------|------|-----------|
| L 氏 | X 市総合教育センター | 指導主事 | 教授システム学修士 |

### 2. 5. 3 レビュー形式

レビューの方法は、資料及びアンケートをメールで送付し、解答してもらうこととした。解答の中で気になる点については、オンライン等でインタビューを行う場合があることを伝えた。使用した資料は、依頼文、チェックリスト案（Version2）、教員研修デザイン改善シート案、教員研修デザイン改善フロー案、アンケート、参考資料（チェックリスト等の形成的評価）である。依頼文は巻末に示す（資料9）。

### 2. 5. 4 アンケート結果

L氏には、IDの視点（効果・効率・魅力）で、チェックリスト及びポータルサイトを活用して教員研修デザイン改善シートを作成する過程が妥当と言えるかを3段階（妥当、やや違う、全く違う）で評価することを依頼した。また、そう判断した理由や助言等の記載も合わせて依頼した（資料10）。アンケート項目に対する3段階の評価は以下の通りであった（表10）。

表10 アンケート結果（IDの専門家）

|   | 項目                                                                                                                            | 評価   |
|---|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| ① | 「教員研修デザイン改善シート」の項目及び表現が、チェックリストでの気付きを踏まえて教員研修デザインを見直す視点を指導主事が言語化する資料となっているか。<br>※必要に応じて上司への説明資料や他の指導主事への相談・確認資料にすることを想定しています。 | やや違う |
| ② | 「教員研修デザイン改善フロー」が、チェックリスト及びポータルサイト、教員研修デザイン改善シートを活用する一連の流れを理解できるものになっているか。                                                     | 妥当   |

### 2. 5. 5 アンケート分析及びインタビューと対応

#### 2. 5. 5. 1 L氏のアンケート分析

アンケート項目①は、「やや違う」という評価であった。

「理由及び助言等」に書かれた5つの内容のうち、4つはチェックリストの文

言に関わることであった。レビューを依頼した対象者は指導主事でもあるため、その立場からの意見として捉え、伝わりやすさを再考して改善することとした。残る1つは、「研修前」と「研修後」という文章が、チェックリストを作成するにあたりどのように関係するのかが読み取れませんでした。」というものであった。この点についてインタビューを行い、詳細を確認することとした(資料11)。

また、改善シートについて書かれた2つの内容のうち、1つは主に文言に関わることであった。もう1つは「実施にあたって十分に改善できていないこと」に何を書くのかイメージが湧きませんでした」というものであった。ここについては、記入例を示していなかったことが理由だと考えた。それも含めて、どのような内容であれば改善に役立つかの詳細をインタビューで確認することとした。

アンケート項目②は、「妥当」という評価であった。

「理由及び助言等」に書かれた4つの内容は、いずれも文言等に関わるものであり、伝わりやすさを再考して改善することとした。これについては、インタビューを行う必要はないと判断した。

## 2. 5. 5. 2 L氏へのインタビュー

L氏には、チェックリスト案 (Version2) 及び教員研修デザイン改善シート案について、オンライン会議システム (zoom) を使用してインタビューを行った。要点は次のとおりである (詳細は資料10)。

### 【チェックリスト案 (Version2) についてのL氏の意見の要点及び改善案】

「研修前」と「研修後」という文章があり、そこについてチェックをするのかと思ったが、チェックするわけではなかったので気になった。研修前の確認、研修後の確認など、「意識すること」というイメージでまとめた方が良さだろう。

これを受け、次のように考察した。

「チェックリスト」というタイトルにも関わらず、最初の「研修前」という項目にはチェックする部分がないことは確かに違和感が生まれやすいと捉えた。また、「研修中」という項目名も、捉え方によっては「研修をしている間に指導

主事が考えること」という誤った捉えをしてしまう可能性があると考えた。ここで示していることは、「教員研修デザイン」をするにあたって全て事前に考えておくことであり、それができているかどうかをチェックするものである。その点が伝わりやすいように改善していく必要があると判断した。

以上のことを踏まえ、**【研修前】と【研修後】の項目をまとめて、【ほかにこんな視点も！】と変更**し、チェックリスト下部に示すこととする。

また、それに伴い、語尾等を修正する。具体的には、「研修前」に該当する部分は、**「研修と教員育成指標との関連を実施要項等で示しておくことにより、必要な学びを参加者等が選べるようになることができます。」と変更**する。「研修後」に該当する部分は、**「学びの成果を日常業務において適切に生かすことは、学校全体の教育力の向上にもつなり、子供たちの学びの充実にもつながるため、研修後に「協働的な職場づくり」を構築することなどを管理職研修等で働きかけることも重要です。」と変更**する。

#### **【教員研修デザイン改善シート案についてのL氏の意見の要点及び改善案】**

「実施にあたって十分に改善できていないこと」に何を書くのかイメージが湧きませんでした。おそらく課題の課題みたいな感じかと思う。ただ、ここはとても大事だと思っている。教員研修デザインをして終わりという場合が多い。本当は、まだ課題が残されている場合が多い。そこをあえて明記するということは意味があると思う。

これを受け、次のように考察した。

この項目を設けた理由は、指摘どおり、課題が残されている場合があること、そして今回の研修では実現できないことなどを上司等に説明するために設けたものである。ただし、指摘があったことを分析すると、そもそもの項目名が伝わりづらく、分かりやすい表現に変える方が良いと判断した。また、この項目については、「記入例」が書かれていなかったこともイメージをもてない理由の1つであったと捉え、記入例も示すこととした。

以上のことを踏まえ、「実施にあたって十分に改善できていないこと」という

項目を、「残っている課題（実施にあたって十分に改善できていないことなど）」に変更する。また、記入例にも具体的な文章を入力する。

## 2.5.6 チェックリスト及び教員研修デザイン改善シート及び教員研修デザイン改善フローの改善

ID 専門家レビューを吟味し、レビュー後に改善した点は次のとおりである（表 11・12・13）。

表 11 チェックリストの改善点

|   | レビュー前                                                                                                                                            | レビュー後                                                                                                                                                   |
|---|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ① | 【研修前】の項目<br>研修と教員育成指標との関連を実施要項等において示すことで、自らの置かれた状況を踏まえ、必要な学びを選び取る自律的な学びの駆動力となる。                                                                  | 研修と教員育成指標との関連を実施要項等で示しておくことにより、必要な学びを参加者が選び取ることができるようになります。                                                                                             |
| ② | 【研修前】【研修後】という項目に分けて記載していた。                                                                                                                       | 【研修前】【研修後】という項目を分けずに、最後に【ほかにこんな視点も！】とまとめる。                                                                                                              |
| ③ | ②の（例）<br>「こんなとき、どうしますか？」                                                                                                                         | 「こんなとき、あなたならどうしますか？」                                                                                                                                    |
| ④ | ③教師同士で協働的に解決する活動など、目標達成に向けた適切な方法を取り入れているか。<br>（例）学習指導案の改善の視点について、講師の解説を聞くのみではなく、自分の知識等を活用して課題解決を試みたり、他者と共有や協議したりすることにより、自分の考えを捉え直すことができるようにしている。 | ③協働的にお互いの課題を解決する活動など、目標達成に向けた適切な方法を取り入れているか。<br>（例）学習指導案の改善の視点について、講師の解説を聞くのみではなく、自分の知識等を活用して課題解決を試みたり、他者と教育課題について協議したりすることにより、自分の考えを捉え直すことができるようにしている。 |

改善点を踏まえて、チェックリスト Version 3 を作成した（図 7）。

表 12 教員研修デザイン改善シートの改善点

|   | レビュー前                                                                                                                                                                                                        | レビュー後                                                           |
|---|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|
| ① | 「教員研修デザインチェックリスト」を行ってみて、自身の気付きや課題はどのようなものでしたか？それを基に、研修デザインの改善を行いましょう。                                                                                                                                        | 「教員研修デザインチェックリスト」を活用して、どんな気付きや課題がありましたか？それを基に、研修デザインの改善を行いましょう。 |
| ② | 改善にあたっては、こちらのポータルサイトを参考にしてください！<br>➡ <a href="https://sites.google.com/gse.okayama-c.ed.jp/kyouinkenshuudezain?usp=sharing">https://sites.google.com/gse.okayama-c.ed.jp/kyouinkenshuudezain?usp=sharing</a> | 改善にあたっては、ポータルサイトを参考にしてください！<br>➡ リンクはこちら                        |

改善点を踏まえて、教員研修デザイン改善シート及び教員研修デザイン改善シート記入例 Version 2 を作成した（図 8）。

表 13 教員研修デザイン改善フローの改善点

|   | レビュー前                                                                                              | レビュー後                                                                                        |
|---|----------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|
| ① | 「新たな教師の学び」を教員研修で実現するために、指導主事には「研修デザインに関する学び直し」が提供されるべきとされています。自分のタイミングで学ぶことができるように、ポータルサイトを作成しました。 | 「新たな教師の学び」の実現に向けて、指導主事には「研修デザインに関する学び直し」が提供されるべきとされています。学び直しを自分のタイミングでできるように、ポータルサイトを作成しました。 |
| ② | 回転矢印が示す位置が少し分かりにくいと思いました。                                                                          | 回転矢印の示す位置が分かりやすくなるように、○を増やすこととしました。「必要に応じて」という文脈が伝わるように、○の線は破線とし、塗りつぶしは大きな矢印と同系色のグレーとした。     |
| ③ | 「教員研修の実施 要綱等が完成」は、「要綱等が完成 教員研修の実施」の順かなど思いました                                                       | 「要項等が完成 教員研修の実施」に変更した。                                                                       |
| ④ | 「新たな教師の学びの姿」に関するリンクは無                                                                              | 「新たな教師の学びの姿」に関するリンクを二次元コードで参照できるようにした。                                                       |

改善点を踏まえて、教員研修デザイン改善フロー Version 2 を作成した（図 9）。

## 「新たな教師の学び」を実現する教員研修デザインチェックリスト

自身が企画する教員研修の実施要項等をもとに、研修当日の流れについて以下の項目が当てはまるかどうかをチェックしてみてください！改善していく課題が見つかると思います。課題解決に向けては、ポータルサイトの情報を参考にしてください！

| チェック項目                                             |                                     | チェックした/しなかった理由                                                                                                         | ポータルサイトの情報               |
|----------------------------------------------------|-------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|
| ① この研修で何をするか、どのような変化を期待するのかなど、具体的な行動目標等を明確に示しているか。 | <input type="checkbox"/>            | チェックした/しなかった理由は…<br>キャリア教育の場を確保するということが示していたが、それ以上のこと（行事目標等）は示していなかった。                                                 | <input type="checkbox"/> |
|                                                    | <input checked="" type="checkbox"/> | チェックした/しなかった理由は…<br>「学習指導要領を理解する」といった抽象的な目標ではなく、「学習指導要領改訂のポイントを踏まえた学習指導案が作成できる」という行動目標等を示している。                         |                          |
| ② 参加者が、研修後の現場で気付きや学びをどう生かすかを考える時間を設定しているか。         | <input type="checkbox"/>            | チェックした/しなかった理由は…<br>参加者が、研修後の現場で気付きや学びをどう生かすかを考える時間を設定している。                                                            | <input type="checkbox"/> |
|                                                    | <input checked="" type="checkbox"/> | チェックした/しなかった理由は…<br>「こんなとき、あなたならどうしますか？」と問うたりしている。                                                                     |                          |
| ③ 協働的にお互いの課題を解決する活動など、目標達成に向けた適切な方法を取り入れているか。      | <input type="checkbox"/>            | チェックした/しなかった理由は…<br>協働的にお互いの課題を解決する活動など、目標達成に向けた適切な方法を取り入れている。                                                         | <input type="checkbox"/> |
|                                                    | <input checked="" type="checkbox"/> | チェックした/しなかった理由は…<br>（例）学習指導案の改善の場点について、講師の解説を聞くのみではなく、自分の知識等を活用して課題解決を試みたり、他者と教育課題について協議したりすることにより、自分の考えを捉え直すことができている。 |                          |
| ④ 参加者が、課題解決のヒントにできるような事例や最新の情報を提供しているか。            | <input type="checkbox"/>            | チェックした/しなかった理由は…<br>参加者が、課題解決のヒントにできるような事例や最新の情報を提供している。                                                               | <input type="checkbox"/> |
|                                                    | <input checked="" type="checkbox"/> | チェックした/しなかった理由は…<br>（例）学習指導要領等の内容を情報として伝えるのではなく、参加者の課題を前提にして、解決に向けて学習指導要領の内容をどう活用するか例示している。                            |                          |
| ⑤ 参加者が、研修での気付きや学びを振り返る時間を設定しているか。                  | <input type="checkbox"/>            | チェックした/しなかった理由は…<br>参加者が、研修での気付きや学びを振り返る時間を設定している。                                                                     | <input type="checkbox"/> |
|                                                    | <input checked="" type="checkbox"/> | チェックした/しなかった理由は…<br>（例）講師等による全体のまとめだけでなく、最初に持参した指導案と比較するなどして、本研修の目標を自分が達成したかを振り返る時間を設けている。                             |                          |
| ⑥ 参加者が、研修後に現場で気付きや学びをどう生かすかを考える時間を設定しているか。         | <input type="checkbox"/>            | チェックした/しなかった理由は…<br>参加者が、研修後に現場で気付きや学びをどう生かすかを考える時間を設定している。                                                            | <input type="checkbox"/> |
|                                                    | <input checked="" type="checkbox"/> | チェックした/しなかった理由は…<br>（例）作成した指導案の場点をいつ行うのか、どのように実施するのかを考える時間や、実施にあたっての懸念材料等をどう克服するかなどについて、参加者等が相互にフィードバックし合う時間を設けている。    |                          |
| ⑦ 参加者が、継続的に学ぶことができる資料等の紹介や働き掛けをしているか。              | <input type="checkbox"/>            | チェックした/しなかった理由は…<br>参加者が、継続的に学ぶことができる資料等の紹介や働き掛けをしている。                                                                 | <input type="checkbox"/> |
|                                                    | <input checked="" type="checkbox"/> | チェックした/しなかった理由は…<br>（例）研修での学びを実践し、改善を繰り返すために、各種資料のリンク先を提供したり、参加者の取組を紹介し合ったりする環境を整えている。                                 |                          |

### 【ほかにこんな視点も！】

- ・ 研修と教員育成指標との関連を実施要項等で示しておくことにより、必要な学びを参加者等が選び取ることができるようになります。
- ・ 学びの成果を日常業務において適切に生かすことは、学校全体の教育力の向上にもつなり、子供たちの学びの充実にもつながるため、研修後に「協働的な職場づくり」を構築することなどを管理職研修等で働きかけけることも重要です。

図 7 チェックリスト Version3

改善点①

教員研修デザイン改善シート

「教員研修デザインチェックリスト」を行ってみて、どんな気付きや課題がありましたか？それを基に、研修デザインの改善を行いましょう。

■想定した教員研修

|      |           |   |      |   |   |        |      |   |      |               |
|------|-----------|---|------|---|---|--------|------|---|------|---------------|
| 研修名  | 小学校英語専科研修 |   |      |   |   |        |      |   |      |               |
| 日時   | [5]       | 月 | [15] | 日 | 水 | 曜日     | [14] | : | [00] | ~ [16] : [45] |
| 主な対象 | 小学校英語     |   |      |   |   | 想定参加人数 | 人    |   |      |               |

■「教員研修デザインチェックリスト」を踏まえた自身の気付きや主な課題

・目標が抽象的で、参加者が振り返りをしにくいものであった。  
者が、現場の経験を踏まえた自分の課題を想起できるようにしていなかった。

改善点②

■改善前と改善案及び活用した資料

改善にあたっては、ポータルサイトを参考にしてください！ → リンクは[こちら](#)

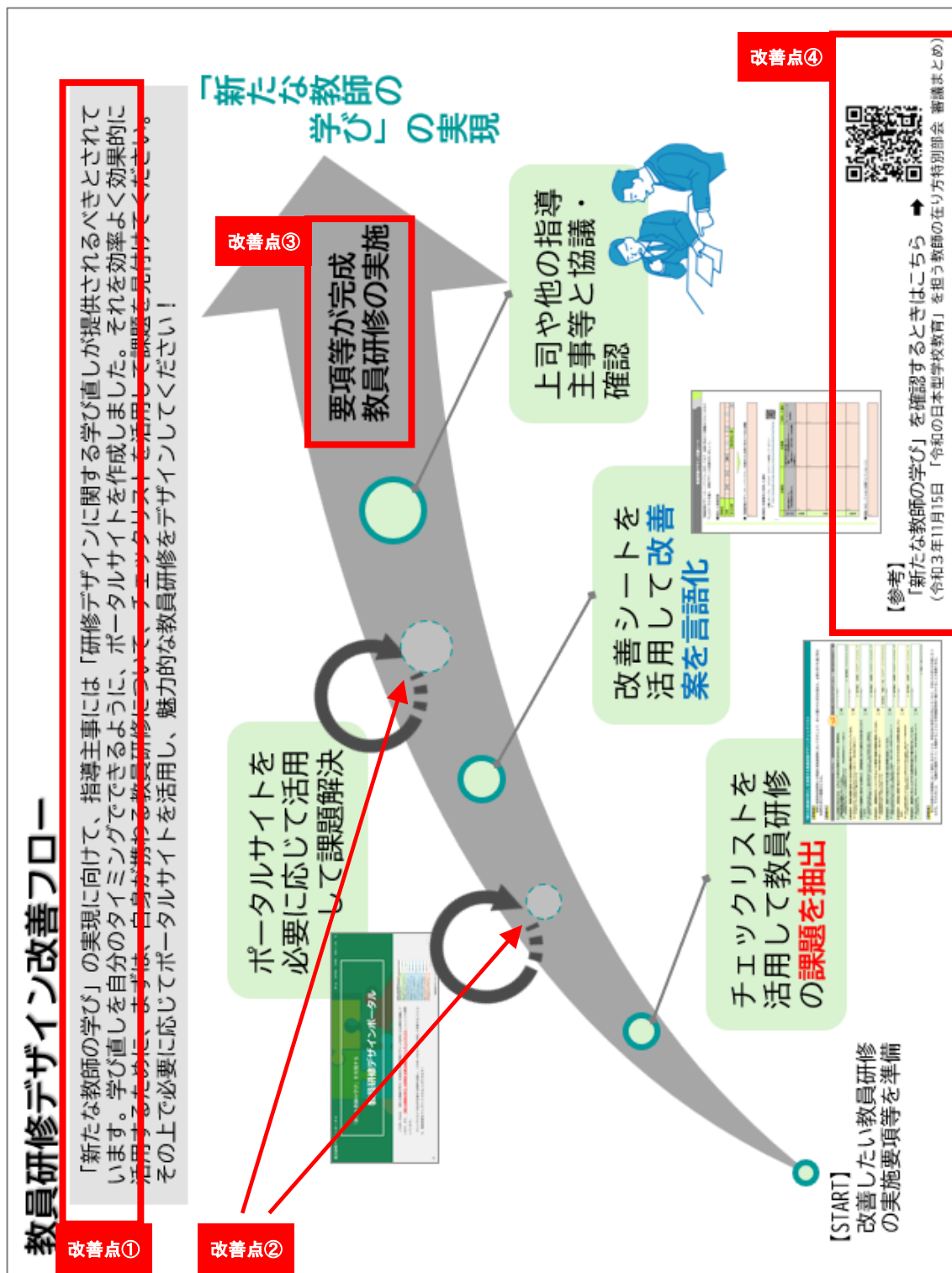


| 項目 | 改善前                         | 改善案                                                                     | 活用した資料          |
|----|-----------------------------|-------------------------------------------------------------------------|-----------------|
| ①  | 目標が抽象的だった。<br>「学習指導要領を理解する」 | 目標を具体的な行動目標にした。<br>「講師による「学習指導要領改訂のポイント」という講義を踏まえて、自身が持参した学習指導要領を改善する。」 | ポータルサイトの「独学教材」  |
| ①  | 小学校英語で求められていることを理解する。       | 学習指導要領の内容を踏まえて、1学期末単元の単元計画を協働で作成することができる。                               | 独学教材            |
| ②  | 研修の最初が、学習指導要領の説明だった。        | まずは、1学期末単元の単元計画をお互いに見せ合うことから始める。                                        | 教員研修デザインチェックリスト |
|    |                             |                                                                         |                 |
|    |                             |                                                                         |                 |

■残っている課題（実施にあたって十分に改善できていないことなど）

「協働的な職場づくり」を構築することについて、管理職への働き掛けが十分できていないように思います。

図8 教員研修デザイン改善シート Version2



## 第3章 指導主事による形成的評価の実施及び修正

### 3. 1 目的

指導主事が「新たな教師の学びの姿」で求められている教員研修デザインを実現できることに向けて、チェックリスト及びチェックリストと関連づいたポータルサイトを、教員研修デザインの専門家である指導主事を統括する立場の方々のレビューを踏まえて作成した。このチェックリスト等を活用して、実際に教員研修デザインを行うには、上司等に説明して了解を得て進めることが必要になるため、そのプロセスを効率良く行うツールとして、教員研修デザイン改善シート及び教員研修デザイン改善フローを、ID の専門家のレビューを踏まえて作成した。

これらのチェックリスト等が、教員研修デザインの改善に資するかどうかについて、実際に教員研修デザインを行っている指導主事に活用を依頼し、形成的評価を行うことを目的とする。また、その結果により、必要に応じて修正を行った上で、再度 ID の専門家によるレビューを行って最終版を提案する。

### 3. 2 対象者

以下の条件を全て満たす指導主事を対象とする。

- ・ 教員研修デザインを、2024 年度中に行った経験がある。
- ・ 所属部署への所属歴が 2 年以内である。
- ・ 指導主事歴及び所属の指導主事配置人数は可能な範囲で多様にする。

「所属部署への所属歴が 2 年以内である」という条件を設定した理由は、本形成的評価をより実践的に行ってもらうためである。本来、本研究で開発するチェックリスト等は年度当初に活用し、自身が主催する研修デザインを見直した上で、上司に相談することを想定している。ただし、形成的評価を依頼するこの時期には、今年度の研修はほぼ全て終わっている場合が多く、今年度中に実際に相談することは考えにくい。もちろん改善案の作成は必要であるが、今年度行った研修を来年度も同様に行う可能性が高い指導主事を対象とする方が、現実的な場面に近付くと考えた。具体的には、指導主事は 3 年程度での異動が多いため、所属部署への所属歴が 2 年以内の指導主事を対象とすることとした。また、所属先の指導主事配置人数及び指導主事歴も違いが出るようにする。

想定した対象者は 4 名であり、事前にメールでレビューの依頼をして了承を得ることができた。属性は以下の通りである（表 14）。

表 14 対象者の属性

|     | 指導主事歴 | 所属          | 所属歴 | 配置人数                |
|-----|-------|-------------|-----|---------------------|
| M 氏 | 1 年   | W 県総合教育センター | 1 年 | 11 人                |
| N 氏 | 2 年   | V 市教育委員会    | 2 年 | 4 人                 |
| O 氏 | 8 年   | U 町教育委員会    | 2 年 | 3 人<br>(うち会計年度 2 人) |
| P 氏 | 8 年   | T 町教育委員会    | 2 年 | 1 人                 |

### 3. 3 レビュー形式

レビューの方法は、資料及びアンケートをメールで送付し、解答してもらうこととした。解答の中で気になる点については、オンライン等でインタビューを行う場合があることを伝えた。使用した資料は、チェックリスト（Version3）、教員研修デザイン改善シート（Version2）、教員研修デザイン改善フロー、アンケートである。依頼文は巻末に示す（資料12）。

資料を活用する流れ等については、依頼文の中で次のように示した。

1. 「02 教員研修デザイン改善フロー」を見て全体像を把握してください。
2. 過去に行った教員研修（今年度を含む。）の実施要項等を準備してください。
3. 「03 チェックリスト」を活用し、2. の教員研修が「新たな教師の学びの姿」に沿っていたかをチェックしてください。その際、「チェックした／しなかった理由」に記入してください。
4. 必要に応じてポータルサイトを活用しながら2. の教員研修を改善する案を考え、「04 教員研修デザイン改善シート」に記入してください。その際、「05」の記入例を参考にしてください。
5. 最後に「06【指導主事向け】アンケート」に記入してください。

分析は、「06【指導主事向け】アンケート」の結果を踏まえ、項目ごとに行う。その後、個別の教員研修デザイン改善シートに注目し、教員研修デザインの改善にあたってポータルサイトがどのように活用されたか、どのような点に注目していたか等について分析する。

それぞれのアンケート等の詳細は、巻末に資料として示す（資料13～16）。

### 3. 4 アンケート結果

アンケート結果は以下の通りである（表 15）。

表 15 アンケート結果

| 項目 |                                                                                        | M 氏 | N 氏 | O 氏 | P 氏 |
|----|----------------------------------------------------------------------------------------|-----|-----|-----|-----|
| ①  | 「チェックリスト」及び「ポータルサイト」の活用することで、自身が過去に行った教員研修デザインを「新たな教師の学びの姿」の実現に向けて、改善することにつながるか。       | 妥当  | 妥当  | 妥当  | 妥当  |
| ②  | 「教員研修デザイン改善シート」で改善点をアウトプットすることが、昨年度からの改善案を上司や他の指導主事等と話し合うための資料になるか                     | 妥当  | 妥当  | 妥当  | 妥当  |
| ③  | チェックリスト及びポータルサイト、教員研修デザイン改善シートを活用する流れを示した「教員研修デザイン改善フロー」は、教員研修デザインの全体像を把握できるものになっているか。 | 妥当  | 妥当  | 妥当  | 妥当  |

協力を得た指導主事によるアンケート全体を見ると、3つの項目全てに対して全員が「妥当」という解答であった。

また、それぞれの自由記述には、今回作成した資料等について、「指導主事が欲していたもの」、「指導主事が自立的に研修を設計すると感じた」、「さっそく実践で生かせそう」というものがあった。これらのことから、本資料を活用することで、指導主事が教員研修デザインを改善して手応えを感じていることが読み取れる。

ただし、それぞれの資料については個別の意見があることから、アンケートの各項目の記述及び各自のチェックリストの記述等を分析し、改善の視点を探ることとする。

### 3. 5 アンケート等の分析

#### 3. 5. 1 アンケート項目①の分析

##### 項目①

「チェックリスト」及び「ポータルサイト」を活用することで、自身が過去に行った教員研修デザインを「新たな教師の学びの姿」の実現に向けて、改善することにつながるか。

この項目についての自由記述には、次のようなコメントがあった。

- ・研修の見直しや再設計の際に視点として活用できる
- ・「できていること」「できていないこと」を客観的に把握でき、今後の教員研修改善につながる
- ・教員研修のデザインを改善させることができました
- ・経験が浅く、どう改善していけばいいのかわからなかった研修についても、改善の視点を与えてくれる
- ・研修をデザインするうえで、考えなければならないことが分かりやすくまとめているのが参考になるし、改善することにつながる

これらの記述はチェックリストに関して書かれており、チェックリストを活用することで、自分が行った研修の改善点を見つけることができていることが分かる。特に、チェックリストがあることによって、どう改善していけばわからない状況でも改善の視点が見つかったというコメントは、本研究の本質に迫るものである。指導主事経験が浅い指導主事や所属に指導主事が1人しかいない場合にも対応できる可能性があると捉えた。

また、ポータルサイトに関して以下のようなコメントがあった。

- ・行動目標の設定の大切さ、それを達成するための課題解決のための方法や時間確保など、チェックリストやポータルサイトには具体例があったため、イメージしやすかった

この記述から、チェックリストで見つけた課題を、ポータルサイトを活用して改善したことが分かる。また、チェックリスト及びポータルサイトに具体があることで改善が進んでいることから、チェックリストの文言とポータルサイトを連動して示し、具体例を示した効果が表れていると捉えた。

以上のことから、チェックリスト及び関連したポータルサイトは、教員研修デザインの改善に資する可能性があると捉えた。ただし、チェックリストの項目についての自由記述に、「目標達成に向けた適切な方法」という表現について、「適切な」ではチェック者のメタ認知力があるかどうかにかかってくるというコメントがあった。この点については改善の検討材料とする。

### 3. 5. 2 アンケート項目②の分析

#### 項目②

「教員研修デザイン改善シート」で改善点をアウトプットすることが、昨年度からの改善案を上司や他の指導主事等と話し合うための資料になるか。

この項目についての自由記述には、次のようなコメントがあった。

- ・自分自身の考えだけではなく、理論に基づき分析・修正したものであるので、上司にも話がしやすい
- ・自己内の対話や省察も促すという視点から、きっと他者と話し合うためのツールにもなりうる
- ・複数の指導主事がいれば、チェック項目をもとに、大事なポイントを外さずにデザインの改善について深い学びができそう
- ・組織の構成員も変わっていくので、このような改善シートを用いることで昨年度の流れを汲むこともでき、よい

これらの記述からは、要点を具体的にアウトプットしたことにより、上司や他

の指導主事と議論しやすくなる手応えを得ていることが分かる。また、特に経験年数が少ない場合は、上司と対話しても議論が深まらずに指示に従って終わることが多いことも考えられるが、理論に基づいて自己内の対話を行っていることや昨年度の流れを汲むことが、好影響を与える可能性があることが分かる。また、「大事なポイントを外さずにデザインの改善について深い学びができそう」というコメントは、当初に想定していた以上の成果があることが示唆された。そもそもは指導主事が多忙である現状を踏まえ、効率的に教員研修デザインを改善することを中心に考えていたが、「深い学びができそう」というコメントからは、どうすればより効果的になるかという深い考察につながる可能性に触れられている。さらに、「大事なポイントをはずさずに」という記述からは、教員研修改善の現状における課題解決に資する可能性が読み取れる。先行研究からも、指導主事が研修デザインについて学ぶ機会は十分でないことが分かっているが、その不十分さによって指導主事同士の改善案の語り合いが自身の経験を基盤としたものとなり、議論がかみ合わないことは私の経験からも少なくない。教員研修デザイン改善シートは、このような課題を解決し、2023年度の取組の成果として挙げた「協働企画」を、筆者がいない場においても実現するための一助になる可能性があると捉えた。

ただし、以下のように、チェックリストと教員研修デザイン改善シートをまとめるとより良いという提案もされている。

- ・「チェックリスト」を実施してから「教員研修デザイン改善シート」に移るので、実際に行ってみて、この2枚が一つのシートにまとまり、つながりが見える化されているものならさらに良いと思う。

このコメントは、使い勝手の良さを高める提案だと捉えた。改善の視点としてはもっておきたい。ただし、チェックリストは自分のためであり、改善シートは上司等との協議のためである。目的が違うものを1つにまとめると、二兎を追う者は一兎をも得ずとなる可能性も否めないため、慎重に吟味していくこととする。

### 3. 5. 3 アンケート項目③の分析

#### 項目③

チェックリスト及びポータルサイト、教員研修デザイン改善シートを活用する流れを示した「教員研修デザイン改善フロー」は、教員研修デザインの全体像を把握できるものになっているか。

この項目についての自由記述には、次のようなコメントがあった。

- ・ポータルサイトの活用場所が2つ示されているのが、使用者が決めることができてよかった
- ・流れや手順が示されたもので、教員研修デザインの全体像を把握できるものである

これらの記述から、教員研修デザインをどのように改善していくかを把握するためのツールとして教員研修デザイン改善フローが一定の役割を果たしていると捉えた。また、ポータルサイトの活用場所を使用者が決めることができてよかったというコメントは、インストラクショナル・デザインの専門家レビューで「回転矢印が示す位置が少し分かりにくい」という指摘があったことを改善して示した効果であると捉えた。

ただし、改善フローだけでは全体像が把握できなかったというコメントもあった。また、さらに分かりやすくするための提案もされている。

- ・流れを例えば数字①～④で表すと分かりやすい
- ・プリントスクリーン3枚と緑□で示した活動内容4つをはっきり区別できたら見やすい

「改善フロー」だけで把握できるかどうかは、これまでに教員研修デザインをどの程度改善してきたかという経験が影響している可能性があるとして捉えた。指導主事は多忙であるという指摘があり、その中で所属部署に指導主事が1人とか少人数である場合、これまでの研修を踏襲するが多い。そのような経験が積み重なると、自身で情報を集めて研修デザインの改善案を作成し、上司に提案

するというプロセスを経験しない場合が考えられる。その場合は、改善フローで示した全体像は未経験となり、図だけではイメージできない可能性が考えられる。このような状況は、指導主事歴1年目の場合などにも当てはまる。そういった分析から、「教員研修デザイン改善フロー」は、より分かりやすく改善していくこととする。

### 3. 5. 4 個別の記述の分析

項目ごとの分析において、指導主事の属性及び経験による違いがある可能性が示唆された。そこで、個別の記述の分析も行うこととした。それぞれの詳細は、巻末に資料として示す（資料17～20）。なお、M氏及びO氏、P氏の記述の一部については詳細を確認した方が良いと判断し、電話及びメールでインタビュー等を行うこととした。

#### 3. 5. 4. 1 M氏の記述分析

|    | 指導主事歴 | 所属         | 所属歴 | 配置人数 |
|----|-------|------------|-----|------|
| M氏 | 1年    | W県総合教育センター | 1年  | 11人  |

チェックリストの7項目のうち、当てはまるとして3項目をチェックしていた。その結果を受けて作成した教員研修デザイン改善シートを分析し、チェックしていなかった項目（無チェック項目）及び改善したかどうかの結果、改善した場合に活用した資料を以下のようにまとめた（表16）。

表16 M氏の無チェック項目及び活用した資料等

| 無チェック項目 |                                                  | 結果 | 活用した資料 |
|---------|--------------------------------------------------|----|--------|
| ①       | この研修で何をするか、どのような変化を期待するのかなど、具体的な行動目標等を明確に示しているか。 | 改善 | 独学教材   |
| ③       | 協働的にお互いの課題を解決する活動など、目標達成に向けた適切な方法を取り入れているか。      | 改善 | 独学教材   |
| ⑤       | 参加者が、研修での気付きや学びを振り返る時間を設定しているか。                  | 改善 | 独学教材   |
| ⑦       | 参加者が、継続的に学ぶことができる資料等の紹介や働き掛けをしているか。              | 未  | （記載なし） |

①の項目に関して、参加者の視点から研修目標が設定されていなかったことに気づき、独学教材を活用して目標を改善したとしている。改善案は以下のとおりである（表 17）。

表 17 M 氏の研修目標の改善案

| 改善前                                                                                  | M 氏の改善案                                                     |
|--------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------|
| 発達段階に応じたキャリア教育の推進を図るとともに、各学校において、小学校・中学校・高等学校の接続を意識した組織的なキャリア教育を推進するためのミドルリーダーを育成する。 | ミドルリーダーとして、校種間の連携を意識した組織的なキャリア教育を推進するキャリアパスポートの活用を校内で提案できる。 |

目標を改善することにより、参加者自身が目標を達成したかどうかを判断しやすくなり、主体的に取り組むことができると推察できる。これは、「新たな教師の学びの姿」が示されている「審議まとめ」の中の、「明確な到達目標と適切な内容を備えていること」（「審議まとめ」P. 15）を具現化したと言える。また、このことにより、「学びの成果が可視化され、個人の学ぶ意欲を喚起できていること」（同、P. 17）にも資すると考えられる。つまり、指導主事歴 1 年目であっても、チェックリスト及び独学教材を活用することで、教員研修デザインについて学び直し、実際に新たな教師の学びの姿に沿った教員研修デザインができたと考えられる。

③の項目に関して、行政説明から始まっていた研修が“教え込み”のようになっていたのではないかと気づき、参加者が現状を共有するところから始めるように改善したとしている。このことについてインタビューで聞き取ったところ、独学教材の中のメリルの第一原理を基にしたということであった。その理由は、今回の取組で挙げた研修を今年度を実施した際、参加者の反応に気になる点があり、改善の必要性を感じていたものの、その視点は見つかっていなかったとのことであった。その時に、独学教材でメリルの第一原理を知り、この視点で改善を図ろうとしたということであった。

これは、まさに実践と理論の往還であると捉えた。M氏自身も、チェックリストを活用した気付きとして「参加者の視点から、研修目標が設定されていなかった。また、そのための手立てを具体的に考えていなかった。」と明記しており、インストラクショナル・デザインの知見を用いて具体的な改善を図ったと考えられる。これは、教員研修デザインの学び直しを行い、実際に教員研修デザインを改善している一歩だと考えられる。

⑤の項目に関しても③と同様である。これまでは、外部講師の話で研修を終えていたところを、振り返りの機会を確保し、学びを言語化するように改善したとしている。このために活用した資料として独学教材を挙げていることから、メリルの第一原理を活用したことが分かる。合わせて、研修後に参加者が自律的に学べるような情報源を提供するとしていることから、⑦の項目についての改善もはかっていることが分かる。ただし、⑦に関しては、具体的にどのような情報を提供するかは書かれておらず、ポータルサイトのリンク集では不十分な点があったと捉えた。このことについてインタビューで聞き取ったところ、情報リンク集に掲載された具体を提供するかしないかではなく、継続的な学びを支援するためには情報リンク集のような情報を提供していくことが大切だと気付いたということであった。その理由は、実際に情報リンク集を見ると文部科学省等の情報を得ることができ、学び直しがどこでもできるので非常に有益だと自分が感じたからということであった。今回の改善案の具体として「こういった情報を提供する」というところまでは考えられていないが、研修後にも学び続けられるように情報を提供していくという教員研修デザインについては十分に学んでいることが分かる。

この視点から考えると、指導主事自身の学び方も教員研修デザインに影響することが分かる。

### 3. 5. 4. 2 N氏の記述分析

|    | 指導主事歴 | 所属      | 所属歴 | 配置人数 |
|----|-------|---------|-----|------|
| N氏 | 2年    | V市教育委員会 | 2年  | 4人   |

チェックリストの7項目のうち、当てはまるとして4項目をチェックしていた。その結果を受けて作成した教員研修デザイン改善シートを分析し、チェックしていなかった項目（無チェック項目）及び改善したかどうかの結果、改善した場合に活用した資料を以下のようにまとめた（表 18）。

表 18 N 氏の無チェック項目及び活用した資料等

| 無チェック項目 |                                                  | 結果 | 活用した資料 |
|---------|--------------------------------------------------|----|--------|
| ①       | この研修で何をするか、どのような変化を期待するのかなど、具体的な行動目標等を明確に示しているか。 | 改善 | 独学教材   |
| ③       | 協働的にお互いの課題を解決する活動など、目標達成に向けた適切な方法を取り入れているか。      | 未  | （記載なし） |
| ⑦       | 参加者が、継続的に学ぶことができる資料等の紹介や働き掛けをしているか。              | 改善 | （記載なし） |

①の項目に関して、目標が抽象的だったことを課題とし、独学教材を活用して目標を改善したとしている。改善案は以下のとおりである（表 19）。

表 19 N 氏の研修目標の改善案

| 改善前                                                                                    | N 氏の改善案                                                                   |
|----------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|
| <p>全国学調（R6）の市の状況を把握するとともに、自校の結果と照らし合わせて、今後の取組を考える。</p> <p>他校の取組を知り、自校での取組の手がかりにする。</p> | <p>学力調査の結果や学力向上に関する各校の取組を踏まえて、各校で作成している「学力向上改善プラン」に付け加える内容を考えることができる。</p> |

抽象的な目標を具体的な行動目標とすることにより、参加者自身が目標を達成したかどうかを判断しやすくなり、主体的に取り組むことができると推察できる。これは、「新たな教師の学びの姿」が示されている「審議まとめ」の中の、「明確な到達目標と適切な内容を備えていること」（「審議まとめ」P. 15）を具現化したと言える。また、「各校で作成している「学力向上改善プラン」に付け加える内容を考える」という目標は、「学びの成果が組織において積極的に活用されていること」（同、P. 17）にも資することが分かる。このような目標にすることで、「審議まとめ」の P. 17 に記されているように、参加者のみならず、管理職

等も日々の業務に研修での学びの成果を適切にいかすことができ、学校全体の教育力の向上につなげていくことが可能になる。

③の項目に関して、必要感はあるものの、時間設定が長くなるために設定が難しいという趣旨のコメントをしている。その解決のために、チャットルームを開設して先進的な事例やワークシートが共有できる旨を⑦の項目に記している。研修で課題解決を協働的に行うことはできなくても、研修が現場での課題解決のための学びをさすのであれば、日常的に使うことができるチャットルームは非常に有効な働き掛けであろう。ただ、チャットルームの動きがうまくいっていないという課題意識があるため、活用の働き掛けの工夫が必要だとしている。

### 3. 5. 4. 3 O氏の記述分析

|    | 指導主事歴 | 所属      | 所属歴 | 配置人数             |
|----|-------|---------|-----|------------------|
| O氏 | 8年    | U町教育委員会 | 2年  | 3人<br>(うち会計年度2人) |

チェックリストの7項目のうち、当てはまるとして6項目をチェックしていた。その結果を受けて作成した教員研修デザイン改善シートを分析し、チェックしていなかった項目（無チェック項目）及び改善したかどうかの結果、改善した場合に活用した資料を以下のようにまとめた（表20）。

表20 O氏の無チェック項目及び活用した資料等

| 無チェック項目 |                                 | 結果 | 活用した資料         |
|---------|---------------------------------|----|----------------|
| ⑤       | 参加者が、研修での気付きや学びを振り返る時間を設定しているか。 | 改善 | 独学教材<br>情報リンク集 |

⑤の項目に関して、振り返りの時間が短く、参加者が新たな気付きや学びを表現しにくかったことに気付き、時間を十分に確保して、目標達成や新たな気付きをアウトプットできるように改善したとしている。これは、「新たな教師の学びの姿」が示されている「審議まとめ」の中の、「学びの成果が可視化され、個人

の学ぶ意欲を喚起できていること」（「審議まとめ」P. 17）を具現化したと言える。また、ここで扱っている研修が学力向上担当者を対象としたものであり、得た気付きや情報を基に自校の取組を推進していくことが想定されている。その点から考えると、目標達成や新たな気付きのアウトプットは、「審議まとめ」の中の、「学びの成果が組織において積極的に活用されていること」（同、P. 17）の具現化であると言える。

また、Google クラスルームを活用して作成したプラットフォームの活用率が課題であるとし、その解決に向けて好事例や国及び県の最新情報を紹介するとしている。このような改善案を考えた経緯についてインタビューで聞き取ったところ、県の事業として取り組んでいるオンラインを活用した小規模中学校同士をつなぐ取組を参考にしたということであった。その上で、ポータルサイトの情報リンク集にあるような情報を継続的に提供することを行い、アクセス数を伸ばしたいということであった。自身が業務で関わっている取組と、今回の研究協力を往還させて、教員研修デザインを変えていっていることが分かる。ポータルサイトの情報も好影響を与えていると捉えた。

①の項目に関して、当てはまるとしてチェックしている。チェックした理由として「行動目標を明示しているため」としている。ただし、「教員研修デザイン改善シート」では「研修のねらいが抽象的」であったことを気付きとして挙げた上で、独学教材及び好事例を活用して改善したとしている。改善案は以下のとおりである（表 21）。

表 21 0 氏の研修目標の改善案

| 改善前                                                                                                            | 0 氏の改善案                                                          |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------|
| 令和 6 年度〇〇町学力向上目標を共通理解し、自校の学力向上プランとの関連を確かめ、今後の取組にいかそう。<br>「学ぶ力（学力+意欲：自分を高める力）」について理解し、学力向上担当者として自校では何ができるか考えよう。 | 町の学力向上重点目標と自校の学力向上プランとの関連をワークシートを活用して明確にし、今後の取組みの具体を他者と協働して作成する。 |

チ

チェックリストを活用した段階では当てはまるとチェックしていたことから、元々は目標を変更する必要はなかったはずである。このことについてインタビューで聞き取ったところ、行動目標として設定はしていたが、不十分さは自分でも感じていたということであった。その上で、チェックリストにチェックしながら自分が用意した実施要項を見直すと、やはり目標が不十分であると判断したということであった。そして、その後に独学教材で学ぶとなおさらそうだと思ったということであった。

この視点から考えると、教員研修デザインを考えるより前に独学教材で学んでおくことも考えられる。効率化を図るためにチェックリストから始める設計にしているが、例えば指導主事に任命された時点で独学教材を使って学んでおくことによって、行動目標を最初から考えられる可能性がある。

また、注目すべきは、改善案の中に「他者と協働」という言葉が入っていることである。これはチェックリスト③に示されていることであり、「審議まとめ」の中の、「協働的な教師の学び」（「審議まとめ」P.13）を具現化したと言える。このことについてインタビューで聞き取ったところ、筆者が過去に実施した研修をO氏が受講したときの経験が影響したということであった。M氏の分析のところでも述べたことではあるが、指導主事自身の学び方も教員研修デザインに影響を与えることが分かる。

### 3. 5. 4. 4 P氏の記述分析

|    | 指導主事歴 | 所属      | 所属歴 | 配置人数 |
|----|-------|---------|-----|------|
| P氏 | 8年    | T町教育委員会 | 2年  | 1人   |

チェックリストの7項目のうち、当てはまるとして3項目をチェックしていた。その結果を受けて作成した教員研修デザイン改善シートを分析し、チェックしていなかった項目（チェック項目）及び改善したかどうかの結果、改善した場合に活用した資料を以下のようにまとめた（表22）。

表 22 P 氏の無チェック項目及び活用した資料等

| 無チェック項目 |                                                  | 結果 | 活用した資料 |
|---------|--------------------------------------------------|----|--------|
| ①       | この研修で何をするか、どのような変化を期待するのかなど、具体的な行動目標等を明確に示しているか。 | 改善 | 独学教材   |
| ③       | 協働的にお互いの課題を解決する活動など、目標達成に向けた適切な方法を取り入れているか。      | 改善 | 独学教材   |
| ⑤       | 参加者が、研修での気付きや学びを振り返る時間を設定しているか。                  | 改善 | 独学教材   |
| ⑦       | 参加者が、継続的に学ぶことができる資料等の紹介や働き掛けをしているか。              | 未  | (記載なし) |

①の項目に関して、チェックリストでチェックしなかった理由として、「具体的な行動目標を示していない」ということを挙げている。また、教員研修デザイン改善シートには、グループで研修全体の振り返りをしたが深まることがなかった理由と関連付けて、目標を見直す必要性について記している。また、今回取り上げた研修は参加する職種が多様であるため、グループ分け及び複数の目標が必要だということに気付き、目標を改善したとしている。改善案は以下のとおりである（表 23）。

表 23 P 氏の研修目標の改善案

| 改善前                               | P 氏の改善案                                                                                                                            |
|-----------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ALT 配置により、英語教育を進めていくときに大切なことを知ろう。 | ①講師が示した具体例を参考に、グループで相談しながら、ALT と日常的に会話せざるを得ない機会をつくるようなしかけを 1 つ考える。<br>②複数のアクティビティの体験を実施した後、グループで、ALT と共同して実施すると効果的であろう『帯活動』を一つつくる。 |

さらに、残っている課題においても、「講師を依頼するときに、具体的な行動目標等を共有して実施する必要がある。」と記載するなど、目標を見直すことに端を発し、多様な視点から改善を進めていることが分かる。ここまで改善が進んだ理由は、指導主事経験が長いことが影響していると考えられる。暗黙知も含め、

これまでの経験から多くの情報はもっているものの、教員研修デザインに関わる学び直しの機会や、改善を進める必要性及び視点が限られていたため、実際に改善していく機会が少なかったのではないかと考えた。アンケートの中には、「貴重な機会」「少しでも意味のある研修を企画できるかも」という記載があることから、今回の研究協力が学び直しの機会となり、これまでの経験を生かして教員研修デザインを多様な視点で改善するきっかけになったと捉えた。

③及び⑤の項目に関して、講師が紹介してくれたアクティビティを体験する場はあったが、それだけで終わった可能性があるとしている。これを踏まえた改善案として、体験したアクティビティをどう感じたか、どう授業にいかせるかについて、活動ごとにフィードバックする時間を設けるとしている。また、全員研修会では参加する人の職種が異なるため、その行動目標を複数設定して、グループも決めておく必要があると述べている。これらは「審議まとめ」の中の、「個別最適な教師の学び」（「審議まとめ」P.13）を具現化したと言える。この改善案を作成するにあたって活用した資料として、チェックリストを挙げている。このことについてメールで問い合わせたところ、チェック項目の③を参考にしたということであった（資料 21）。また、チェックリストに示している「独学教材」も大変有効であり、第2章リフレクティブ学習サイクルの理論の影響を受けたということであった。また、好事例等は情報量が多いと参考にしづらいこともある、チェックリストに示された小さな好事例が指導主事のニーズに応じたコンテンツになる、と記述していた。

想定では、ポータルサイトの独学教材や好事例、情報リンク集を活用することを考えていたが、この記述から、指導主事の現状を踏まえると、チェックリストやチェックリストに示した例からも学び直しができることが分かり、チェックリストをスタートとして研修デザイン改善を図るというプロセスは非常に有意義だと考えることができる。

### 3. 6 レビュー総括及び対応

#### 3. 6. 1 レビュー総括

まず、「チェックリスト」及び「ポータルサイト」についてである。

これらの活用は、「新たな教師の学びの姿」を実現する教員研修デザインの実現に向けて効果的であると考えられる。特に、「審議まとめ」における次のような項目を踏まえた教員研修を実現できることが示唆された。その根拠として、指導主事の具体的な記述のうち、代表的なものを取り上げる（表 24）。

表 24 審議まとめの項目に関わる指導主事の記述

| 審議まとめの項目              | 指導主事の具体的な記述                                                                                                                                                                         |
|-----------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 個別最適な教師の学び            | 【P 氏】（資料 20：P.121）<br>全員研修会では、 <u>参加している人の職種が異なるため、その行動目標を複数設定して、グループも決めておく必要がある。</u>                                                                                               |
| 協働的な教師の学び             | 【O 氏】（資料 19：P.119）<br>町の学力向上重点目標と自校の学力向上プランとの関連をワークシートを活用して明確にし、 <u>今後の取組みの具体を他者と協働して作成する。</u>                                                                                      |
| 明確な到達目標と適切な内容を備えていること | 【M 氏】（資料 17：P.115）<br>・参加者の目線から、 <u>どんなことができたなら研修の目標が達成されたといえるのか、目標を示しなおした。</u> 「ミドルリーダーとして、校種間の連携を意識した組織的なキャリア教育を推進するキャリアパスポートの活用を校内で提案できる」<br>・ <u>キャリアパスの課題と現状を共有するところから始める。</u> |
| 学びの成果が可視化され、個人        | 【O 氏】（資料 19：P.119）                                                                                                                                                                  |

|                           |                                                                                                    |
|---------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| の学ぶ意欲を喚起できていること           | 研修の目標達成や新たな気づきをアウトプットする方法を工夫したり、時間を十分に確保したりする。またプラットフォームでお互いがしっかりと語り合え、活用率が上がるよう好事例や国・県の最新情報を紹介する。 |
| 学びの成果が組織において積極的に活用されていること | 【N氏】(資料18:P.117)<br>学力調査の結果や学力向上に関する各校の取組を踏まえて、 <u>各校で作成している「学力向上改善プラン」に付け加える内容を考える</u> ことができる。    |

特に、所属に1人しか指導主事がないP氏からは、チェックリストは指導主事のニーズに応じたコンテンツになるというコメントがあった。指導主事歴1年目のM氏からは、どう改善していけばわからない状況でも改善の視点が見つかったというコメントがあり、2023年度の取組で残された課題としていたものを解決するものとなっている。これらのことから、チェックリストをスタートにして教員研修デザインの課題を見付ける本研究のフローは、多忙である指導主事の現状に適したものであり、指導主事経験が少ない指導主事や所属に指導主事が1人しかいない場合にも対応できる可能性があることが示唆される。また、ポータルサイトも有用であり、その中でも特に独学教材を活用した場合が多かった。

また、指導主事自身の学び方も教員研修デザインに影響を与えることが分かった。理論を学び直すことも大切ではあるが、実際に自分が経験すること、それを教員研修デザインに結び付ける考え方ができることが重要だと考えられる。

そして、4氏の意見全体から考えられる改善点が2つあった。1つは、チェックリストの行動目標に関わる①の項目に関して、目標の見直しが多く行われたことに関係する。見直しは、独学教材が活用されていたことが分かるが、最初のチェックの場面では目標がそのまま良いと感じていたものの、別の改善のために独学教材で学んだ後、目標を見直した場合があった。この事例を踏まえると、独学教材で学ぶタイミングを改善することが考えられる。もう1つは、参加者の

継続的な学びに関わる⑦の項目について、働き掛けがうまくできていない場合が多かったことである。継続した学びに関する好事例を、ポータルサイトに掲載することが考えられる。

次に、「教員研修デザイン改善シート」についてである。

これも、教員研修デザインを改善するにあたって効果的であり、特に、経験が少ない指導主事でも、上司と理論に基づいて対話を行うことができるという評価があった。また、改善点に焦点化した効率的な対話のみならず、効果的な教員研修について議論できる深い学びにつながる可能性もあるという評価を得た。ただ、チェックリストと改善シートを1つにしてより効率化することも考えられる。

最後に、「教員研修デザイン改善フロー」についてである。

これも、教員研修デザインをどのように改善していくかを把握するためのツールとして一定の役割を果たしていると捉えた。ただ、レビューの中でも提案されているとおり、より分かりやすく改善していくことが望ましいと考えられる。

### 3. 6. 2 レビュー結果に基づく対応

指導主事による形成的評価の結果を踏まえ、改善案及び継続検討する項目について吟味し、次のように具体的な対応策をまとめた（表 25）。教員研修デザイン改善シートは変更なし、チェックリスト及びポータルサイト、教員研修デザイン改善フローは修正を行い、最終版としてまとめることとした（図 10～13）。また、より効率化すうることを目指し、チェックリストを Google フォームで作成して、Apps Script で Google ドキュメントに反映させる案を作成する（図 14）。

表 25 形成的評価の結果及び改善案等

| 対象      | 形成的評価の結果                                  | 対応策                                              |
|---------|-------------------------------------------|--------------------------------------------------|
| チェックリスト | 「目標達成に向けた適切な方法」における「適切な」は自己判断になってきて、チェックし | 例を改善する。<br>指導主事による形成的評価において、例を参考にしていることが分かった。「適切 |

|                       |                                   |                                                                                                                                                                                                                                                            |
|-----------------------|-----------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                       | づらいのではないか。                        | な」が伝わるように、例に適切でない場合を書くこととする。<br>→図 10 の「改善部分」                                                                                                                                                                                                              |
| ポータル<br>サイト           | 独学教材はチェックリストに答える前段階にあってもよいのではないか。 | 残された課題として、別提案を行う。<br>今回のフローは、指導主事の学び直しを想定したものであるため、必要に応じて独学教材を活用するという設計にしている。ただし、この内容を指導主事がそもそも知っておくと、より効率的・効果的にチェックリストを活用して教員研修デザインの改善を行うことができると考えられる。<br>そこで、初任指導主事を対象にした研修の参考資料として提供することを担当部署に働き掛けることを提案する。<br>→資料 23                                   |
|                       | 参加者が継続的に学んでいる好事例を紹介してはどうか。        | 好事例を紹介する。<br>具体的には、指導主事 O 氏が参考にしたというオンラインを活用して小規模中学校同士をつなぐ取組等を情報リンク集の中で紹介する。<br>→図 11 の「改善部分」                                                                                                                                                              |
| 教員研修<br>デザイン<br>改善シート | チェックリストと改善シートを 1 つのシートにまとめてはどうか。  | Version 2 を最終版とする。また、残された課題に対応して、別提案を行う。<br>提案どおり 1 つのシートにまとめると、経験を重ねた指導主事が改善を行う際には効率化を図ることができる。一方、指導主事経験が少ない場合は、上司等との協議のために改善シートは必要である。<br>双方の利点を残すためには、チェックリストをデジタル化し、改善シートに自動で反映させるものを開発することが考えられる。案を作成し、形成的評価で提案した指導主事及び ID の専門家に意見をもらうこととする。<br>→図 14 |
| 教員研修                  | 分かりやすくするために、流れ                    | 改善する。                                                                                                                                                                                                                                                      |

|                   |                            |                                                                                                 |
|-------------------|----------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|
| デザイン<br>改善フ<br>ロー | に数字を入れたり、活動内容を強調したりしてはどうか。 | 提案があった内容等を実際に取り入れて、Version 3を作成する。名称を、「改善フロー」から「改善5ステップ」という名称に変更して流れを分かりやすくする。<br>→図 13 の「改善部分」 |
|-------------------|----------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|



# 情報リンク集

以下に、各種情報のリンク先を示しています。

教員研修デザイン及び事例紹介の参考にしてください。

## ■ 育成指標等

【岡山県】

### ① 岡山県教員等育成指標及び研修計画

[https://www.pref.okayama.jp/uploaded/116/541085\\_8012171\\_misc.pdf](https://www.pref.okayama.jp/uploaded/116/541085_8012171_misc.pdf)

### ② 秋田県教職キャリア指標

・ R6 秋田県キャリア指標（総論）.pdf

・ R8 秋田県教職キャリア指標（教員）.pdf

【文部科学省】

### ① 公立の小学校等の校長及び教員としての資質の向上に関する指標の策定に関する指針

[https://www.mext.go.jp/content/20220901-mxt\\_kyokujinzaio1-000023812\\_1.pdf](https://www.mext.go.jp/content/20220901-mxt_kyokujinzaio1-000023812_1.pdf)

### ② 研修課程を活用した対話に基づく 受講奨励に関するガイドライン

[https://www.mext.go.jp/content/20230331\\_mxt-kyokujinzaio1\\_000023812-1.pdf](https://www.mext.go.jp/content/20230331_mxt-kyokujinzaio1_000023812-1.pdf)

## ■ 動画教材等

・ NITSのオンライン講座 紹介チラシ（2024年版）

[https://www.nits.go.jp/materials/files/index\\_leaflet\\_202406\\_001.pdf](https://www.nits.go.jp/materials/files/index_leaflet_202406_001.pdf)

・ NITS校内研修シリーズ

<https://www.nits.go.jp/materials/intramural/>

## ■ 学校主体で行われている継続的な研修の好事例

改善部分

### ① 校内でポータルサイトを作成して日常的に授業研究を実施（歴史町立歴史中学校）

岡山県総合教育センター・【「ICTを活用して授業を録画し語り合う学校風土づくり」に向けて：歴史町立歴史中学校】

### ② 小規模校同士がオンラインを活用して日常的に教科会を実施（美咲町、高梁市、美作市など）

岡山県教育計画課教育課・【令和5年度小規模校連携モデル研究校公開授業・公開合同教科会】... | Facebook

図 11 ポータルサイト 最終版（Version 2）

## 教員研修デザイン改善シート

「教員研修デザインチェックリスト」を行ってみて、どんな気付きや課題がありましたか？  
それを基に、研修デザインの改善を行いましょう。

### ■想定した教員研修

|      |           |   |    |   |   |    |        |   |    |   |    |   |    |
|------|-----------|---|----|---|---|----|--------|---|----|---|----|---|----|
| 研修名  | 小学校英語専科研修 |   |    |   |   |    |        |   |    |   |    |   |    |
| 日時   | 5         | 月 | 15 | 日 | 水 | 曜日 | 14     | : | 00 | ～ | 16 | : | 45 |
| 主な対象 | 小学校英語     |   |    |   |   |    | 想定参加人数 |   |    |   | 人  |   |    |

### ■「教員研修デザインチェックリスト」を踏まえた自身の気付きや主な課題

- ・目標が抽象的で、参加者が振り返りをしにくいものであった。
- ・参加者が、現場の経験を踏まえた自分の課題を想起できるようにしていなかった。

### ■改善前と改善案及び活用した資料

改善にあたっては、ポータルサイトを参考にしてください！ → リンクは[こちら](#)



| 項目 | 改善前                         | 改善案                                                                    | 活用した資料          |
|----|-----------------------------|------------------------------------------------------------------------|-----------------|
| ①  | 目標が抽象的だった。<br>「学習指導要領を理解する」 | 目標を具体的な行動目標にした。<br>「特別による「学習指導要領改訂のポイント」という講義を踏まえて、自身が特参した学習指導案を改善する。」 | ポータルサイトの「独学教材」  |
| ①  | 小学校英語で今求められていることを理解する。      | 学習指導要領の内容を踏まえて、1学期末単元の単元計画を協働で作成することができる。                              | 独学教材            |
| ②  | 研修の最初が、学習指導要領の説明だった。        | まずは、1学期末単元の単元計画をお互いに見せ合うことから始める。                                       | 教員研修デザインチェックリスト |
|    |                             |                                                                        |                 |
|    |                             |                                                                        |                 |

### ■残っている課題（実施にあたって十分に改善できていないことなど）

- 「協働的な職場づくり」を構築することについて、管理職への働き掛けが十分できていないように思います。

図 12 教員研修デザイン改善シート最終版（Version 2）

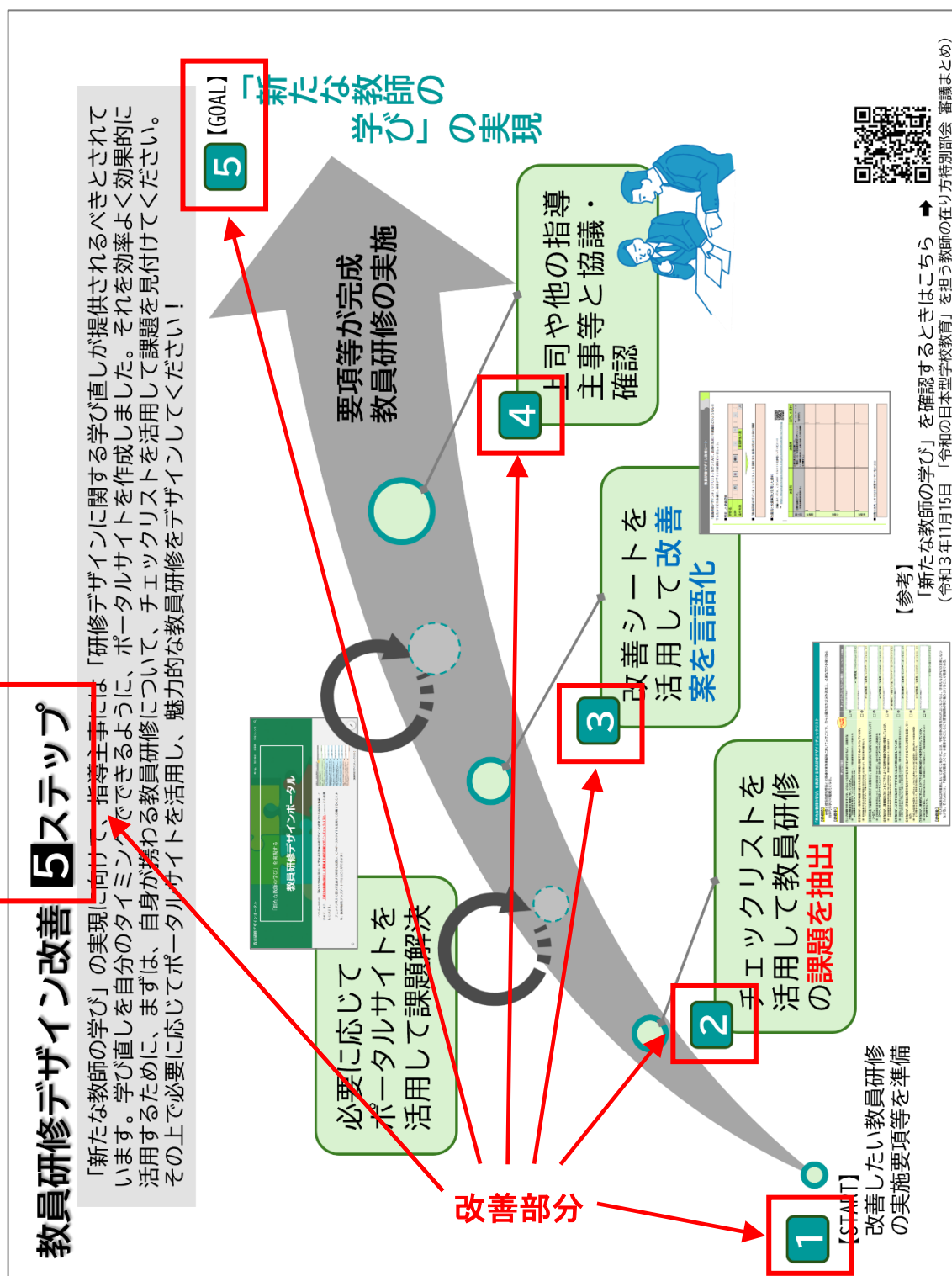


図 13 教員研修デザイン改善フロー（新名称：5ステップ） 最終版（Version 3）

## Google フォーム

「新たな教師の学びの姿」を実現する教員研修デザインチェックリスト

\* 必須の質問です

① 5つのステップの全体像を確認しましょう！  
このチェックリストは②にあたります。各問に解答いただくと、自動的に改善シートが作成されます！

教員研修デザイン改善 5ステップ

「新たな教師の学び」の実現に向けて、指導主事には「研修デザインに関する学び直し」が提供されるべきとされています。学び直しを自分のデザインでできるように、ポータルサイトを作成しました。それを活用する指導主事に活用するために、まずは、自身が関わる教員研修について、チェックリストを活用して課題を見つけてください。その上で必要に応じてポータルサイトを活用し、能力的な教員研修をデザインしてください！

5 [GOAL] 「新たな教師の学び」の実現

4 上司や他の指導主事等と協議・確認

3 改善シートを活用して改善案を言語化

2 チェックリストを活用して教員研修の課題を抽出

1 [START] 改善したい教員研修の実施要項等を準備

必要に応じてポータルサイトを活用して課題解決

事項等が完成教員研修の実施

② 改善したい教員研修の概要を入力してください。

1. 名称を入力してください。  
(例) キャリア教育研修

回答を入力

2. 主な対象者を入力してください。  
(例) キャリア教育担当者

回答を入力

3. 参加予定人数を入力してください。  
(例) 30人

回答を入力

4. 研修の企画・運営に関わる人の名前を入力してください(あなた自身を含む)。

回答を入力

## Google ドキュメント (教員研修デザイン改善シート)

「教員研修デザインチェックリスト」を行ってみて、どんな気づきや課題がありましたか？ それを基に、研修デザインの改善を行きましょう。

■実施する教員研修

|       |                |        |     |
|-------|----------------|--------|-----|
| 研修名   | 授業改善研修会 小学校外国語 |        |     |
| 主な対象  | 小学校教諭          | 想定参加人数 | 50人 |
| 研修担当者 | 江尻寛正           |        |     |

■チェックの状況

| 行動目標           | 課題想起                       | 協議                       | 事例提供                | 振り返り                               | 生かし方                          | 資料紹介                                  |
|----------------|----------------------------|--------------------------|---------------------|------------------------------------|-------------------------------|---------------------------------------|
| Yes!           | Yes!                       | Yes!                     | Yes!                | Yes!                               | Yes!                          | Yes!                                  |
| 学習指導案の作成を行います。 | まず、持ち寄った学習指導案を見合うことから始めます。 | まず、お互いに意見を合せて改善案を話し合います。 | 調査官に最新情報を提供してもらいます。 | 特別な時間は設けていません。協議の中で気づきがあればと思っています。 | 作成した学習指導案を、いくつか実施する時間を設けています。 | MEXTチャンネルとNHK for SchoolのURLを紹介しています。 |

■「教員研修デザインチェックリスト」を踏まえた自身の気づきや主な課題  
教員研修デザインを主体的にできるようになってきています。

改善にあたっては、ポータルサイトを参考にしてください！ ➡ リンクは[こちら](#)

■実施要項表

| 順次 | 内容    | 留意点 | 準備物 |
|----|-------|-----|-----|
| 1  | 開会・挨拶 |     |     |
|    |       |     |     |
|    |       |     |     |
|    |       |     |     |
|    |       |     |     |
|    |       |     |     |

### 【手順】

- Google フォームのチェックリストに入力する。
- Apps Scriptにより、Google ドキュメントに自動で反映される。

### 【考えられる利点】

- 自分がチェックした結果がシートに反映されるので、それを見ながら実施要項案を作成することができる。
- チェックした記録がスプレッドシートに順に残るので、研修デザインの改善状況を客観的に把握し、自己調整を図ることができる。
- 所属組織の指導主事が複数で活用すれば、上司も含めて協働的に研修デザイン改善を行うことができる。

図 14 Google フォームで作成したチェックリスト及び教員研修デザイン改善シート

### 3. 7 インストラクショナル・デザインの専門家レビュー

2. 5でレビューを依頼したインストラクショナル・デザインの専門家であるL氏に、チェックリスト、ポータルサイト、改善シート、改善フローの最終版のレビューを依頼した。合わせて、Google フォームで作成したチェックリスト及び連携する改善シートを作成した報告とレビューを依頼した。

依頼はメールで行い、許諾を得た。その上で資料を送付し、最終成果物として妥当かどうか、全体としてのコメントを依頼した。評価はメールで返信いただいた（資料 22）。

本研究2. 5での指摘事項が全て改善されていること、教員研修デザイン改善フローが5ステップになって進め方が分かりやすくなり、検討しやすくなったという評価を得た。

以上のことから、図 10～13 を最終版として確定させることとする。

また、別提案として作成した Google フォームで作成したチェックリスト及び連携する改善シートについては、非常にやりやすくなり、解答しやすいという評価を得た。

## 第4章 本研究の成果と課題

### 4. 1 本研究の成果

本研究は、「令和の日本型学校教育」の実現に向けて、「新たな教師の学びの姿」が求められていることを踏まえ、「教員研修デザインが文部科学省が求めるものになっているか」という課題を指導主事が自覚して改善できる仕組みをつくること」を目指すものである。また、この前提として、多忙である指導主事の現状を踏まえる必要があり、課題について効率良く学び直しができるようにチェックリスト等の開発を行った。

指導主事による形成的評価の結果から、開発したチェックリスト及びポータルサイト、改善シートは、指導主事経験が少ない指導主事や所属に指導主事が1人しかいない場合にも、教員研修デザインを改善する視点を見つけて改善できるものとなっていた。このことにより、本研究の目的を達成したと捉えた。

### 4. 2 残された課題

本研究で残された課題は4つある。

1つ目は、本研究の成果として、教員研修デザインを改善する視点を見つけて改善できるチェックリスト等を開発することができたものの、これは2023年度取組の一部を達成したにすぎないということである。教員研修は対象も実情も多様であり、そのデザインが一律であることは考えにくい。また、目標達成に向けては、デザインだけではなく、当日の担当者の話し方や参加者の実態に合わせたやり取りも重要な要素である。つまり、チェックリストの項目を全て達成したから良い教員研修というわけではないということである。これらの課題解決に向けては、チェックリストの活用と共に、2023年度取組において全ての指導主事が有効だと判断した「協働企画」の環境を構築することや、「研修後のリフレクション」を繰り返し行うことが考えられる。そのためには、参集や非同期も含めたオンライン環境においてコミュニティを形成することにより、所属先に指導主事が1人の場合であっても、協働的に教員研修デザインを改善していくことができると考える。

2つ目は、本研究では教員研修デザインの改善を各指導主事が行ったものの、

実際には教員研修を行うまで至っていない点である。つまり、デザインを改善したものの、実際に「新たな教師の学びの姿」が見られるかどうかは分かっていないということである。この点については、今回、改善した研修案を、指導主事が来年度に実際に実施した際、参加者の様子がどうであったか、自身の手応えはどうであったかなどを分析していくことが考えられる。

3つ目は、独学教材を学ぶタイミングの改善についてである。独学教材は、主任指導主事、インストラクショナル・デザインの専門家、指導主事のどのレビューにおいても、目標を見直すことに大変有効であるというコメントがあった。ただ、チェックリスト活用後に独学教材で学び直すことは、効率的でない場合もある。目標の具体化については、指導主事が教員研修をデザインするにあたって前提として理解しておくことも考えられるためである。この視点を踏まえると、新任指導主事を対象にした研修の参考資料として提供することを、担当部署に働き掛けることが考えられる。その実現に向けて、提案スライド作成までを本研究で行うこととする（資料 23）。また、実際の提案は、2025 年 1 月 28 日に担当部署の副課長に行った。来年度の新任指導主事研修の 1 つの資料として取り入れられる見込みである。

4つ目は、成果物であるチェックリスト及び改善シートを 1 つにまとめる可能性を追究するという点である。今回の形成的評価を受けて、Google フォームでチェックリストを作成し、Apps Script でスクリプトを作成して、自動で Google ドキュメントに反映させる仕組みを作った。本研究においては、インストラクショナル・デザインの専門家のレビューを行い、良い評価を得たが、実際に活用することで効果がどの程度あるかを研究していくことが考えられる。

### 4. 3 今後の展望

開発した成果物を広く公開することを考えたい。そのことにより、各地の指導主事が教員研修デザインを見直したり、改善したりしていくことが期待できる。

上記の取組を通じ、教員研修が充実していくことで教師の学びが改善され、中央教育審議会で示された「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」が広い地域で実現されることを目指していく。

## 引用文献

- [1] 中央教育審議会, “『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～」, 著: 中央教育審議会, 令和3年1月26日.
- [2] 中央教育審議会, “「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」, 著: 中央教育審議会「令和の日本型学校教育」を担う教師の在り方特別部会, 令和3年11月15日.
- [3] 仲道雅樹, “高等教育機関で活用できる e ラーニング普及推進モデルの構築に関わる実践研究,” 2018年2月.
- [4] 江尻寛正、合田美子, “指導主事を対象とした「教員研修デザインの独学教材」の開発～ストーリーテリングの考え方を援用して,” 2024.
- [5] 安藤知子, “教員研修の現状と今後の職能開発の在り方,” 日本労働研究雑誌、730.50-59, 2021.
- [6] 西宏美, “「効果的な研修デザインについての一考察 –小・中学校の協働による授業力向上共同研究会（国語科）を通して–」,” 和歌山県教育センター学びの丘 研究紀要, 平成28年3月.
- [7] 坂本伸宏、田崎志緒、脇谷靖伸、山根みさき、村山久美、藪木葉子、米沢崇, “「受講者の主体的な学びを促す教職員研修の在り方 –「学びの『ICE』ループリック」の活用・検証を通して–」,” 広島県立教育センター 平成27年度 I 普及型共同研究, 平成27年度.
- [8] 大坂遊、櫻井良種, “教育行政における教師教育者は移行期にどのような葛藤や困難に直面するのか –入職期の研修担当指導主事の語りに着目して–,” 周南公立大学総合研究所紀要 第1号 103-112.
- [9] 持田訓子、野中陽一、泉真由子、小野寺泰子、名執宗彦、石塚等、椎名美由紀、柳澤尚利、大内美智子、北村公一、脇本健弘, “指導主事に求められる資質・能力に関する課題の整理—指導主事の力量向上のための研修の在り方—,” 教育デザイン研究 11, 198-207, 2020.

- [10] 高梁均、米沢崇、鈴木由美子、大後戸一樹、木下博義、大里剛、中井悠加, “「学び続ける教員」を育成するための教員研修に関する調査研究,” 学習開発学研究 11 号 135-142, 2018.
- [11] 老山由美, “指導行政機能と指導主事の職務に関する一考察 (II 研究報告),” 日本教育行政学会年報, 22: 59-70., 1996.
- [12] 奥山茂樹, 廣瀬真琴, 山元卓也, “指導主事力量向上に関する基礎的研究,” 鹿児島大学教育学部研究紀要教育科学編, 70: 231-238., 2019.,
- [13] 宮下治, “教育委員会指導主事の資質・能力の向上を図る研修の現状と課題ー東京都教育委員会を例としてー,” 帝京平成大学紀要 33 143-154., 2022.
- [14] 宮下治、倉本哲男., “教育委員会指導主事の資質・能力に関する実態調査による研究ー小学校長の捉え方を例としてー,” 日本女子大学紀要. 人間社会学部, 33: 77-89., 2023.
- [15] 猿田祐嗣, “「次世代の学校」実現に向けた教育長・指導主事の資質・能力向上に関する調査研究報告書 (平成 30 年度プロジェクト研究報告書),” PhD Thesis. National Institute for Educational Policy Research., 2019.
- [16] ミーケ・ルーネンベルク、ユリエン・デンヘリシク、フレット・A・J・コルトハーヘン (著)、武田信子、山辺恵理子、入澤充、森山賢一(翻訳), “専門職としての教師教育者ー教師を育てるひとの役割, 行動と成長ー,” 玉川大学出版, 2017.
- [17] 山内敏夫、當山清実、筒井茂喜、米田豊, “「指導主事研修プログラムの開発研究ー自生的な気づきの形式知化に焦点をあててー」,” 兵庫教育大学研究紀要 第 54 巻, 2019 年 2 月.
- [18] 鈴木克明, “教材設計マニュアルー独学を支援するためにー,” 2002.
- [19] 根本淳子、鈴木克明, “ゴールベースシナリオ (GBS) 理論の適応度チェックリストの開発,” 日本教育工学会論文誌 29 (3), 309-318, 2005.
- [20] 村木純偉、喜多俊博、鈴木克明、根本淳子, “OPTIMAL モデルチェックリストの開発,” 日本教育工学会論文誌 34, 77-18, 2010.
- [21] 清水久輝, “ループリック評価における評価者と被評価者間のバラツキを抑制するためのチェックリスト開発と研修設計,” 熊本大学大学院 社会文化科学教育部 教授

システム学選考博士前期課程 修士論文, 2020 年 2 月.

- [22] 石津真保, “「部下の研修転移を促す上司向け行動支援ツールの開発ーパフォーマンス向上のためのチェックリストとデザインシートー」,” 熊本大学大学院社会文化科学教育部博士前期課程教授システム学選考修士論文, 2020 年 2 月.
- [23] 杉浦真由美、重田勝介, “ブレンド型授業の設計を支援する教員研修プログラムの開発,” 日本教育工学会論文誌 46(4), 679-694, 2022.
- [24] Sinclair, “The impact of stories.,” *The Electronic Journal of Knowledge Management.*, 第 3 卷 ( 1 ) , pp. 53-64, 2005.
- [25] 鈴木克明, 研修設計マニュアル, 北大路書房, 2015 年.
- [26] M.D.Merrill, “.First Principles of Instruction,” *ETR&D*, 第 3 卷 50, 第 3, pp. 43-59, 2002.
- [27] 鈴木克明, 研修設計マニュアル, 北大路書房, 2015 年.

## 謝辞

本研究を遂行するにあたり、多大なるご指導とご助言を賜りました久保田真一郎准教授、戸田真志教授、中野裕司教授に心より感謝申し上げます。課題を焦点化することに変時間がかかりましたが、先生方の的確なご指摘や温かい励ましが、研究の方向性を定め、完成へと導いてくださいました。

また、本研究に関する実践において、教員研修の専門家としてアンケート及びインタビューにご協力いただいた2名の主任指導主事等の皆様、教員研修及びインストラクショナル・デザインの専門家としてアンケート及びインタビューにご協力いただいた指導主事様、開発した資料等の形成的評価にご協力いただいた4名の指導主事の皆様に深く感謝いたします。お忙しい中、ご協力いただきました皆様のお力添えがなければ、この研究を完成させることはできませんでした。お寄せいただいた貴重な意見やご助言は、本研究の内容を大きく支えるものとなりました。

さらに、2023年度の取組で共に切磋琢磨しながら試行錯誤を繰り返したA県義務教育課の指導主事の皆様にも感謝の意を表します。皆様との議論や意見交換が、私の視野を広げ、研究をより実りあるものにしてくださいました。

本研究をここまで完成させることができたのも、多くの方々のご支援とご助言のおかげです。心より御礼申し上げます。

## 資料

### 資料1 審議まとめの見出し及び項目

| 見出し                   | 項目                                                         |
|-----------------------|------------------------------------------------------------|
| 学び続ける教師               | ①教師は学び続ける存在であることが強く期待されている                                 |
|                       | ②時代の変化が大きくなる中で常に学び続けていくことが必要                               |
|                       | ③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                         |
| 教師の継続的な学びを支える主体的な姿勢   | ④教師の主体的な姿勢                                                 |
|                       | ⑤一人一人の教師が安心して学びに打ち込める環境の構築                                 |
| 個別最適な教師の学び、協働的な教師の学び  | ⑥個別最適な教師の学び                                                |
|                       | ⑦協働的な教師の学び                                                 |
| 適切な目標設定・現状把握、積極的な「対話」 | ⑧具体的な目標の達成に向けた体系的・計画的な実施                                   |
|                       | ⑨適切な目標設定（「将来の姿」）と現状（「現在の姿」）の適切な把握                          |
|                       | ⑩任命権者や服務監督権者・学校管理職等と教師の積極的な「対話」                            |
| 質の高い有意義な学習コンテンツ       | ⑪明確な到達目標と適切な内容を備えていること                                     |
|                       | ⑫体系性をもって位置付けられ、レベルも整理されていること                               |
|                       | ⑬質の高い学習コンテンツが豊富に提供されていること                                  |
|                       | ⑭質保証の仕組みが適切に機能していること                                       |
|                       | ⑮各学習コンテンツをワンストップ的に集約・提供するプラットフォームが存在していること                 |
|                       | ⑯教員免許状を保有するものの、教職には就いていない者が学ぶ上で必要な学習コンテンツが存在していること         |
|                       | ⑰知識伝達型の学習コンテンツに留まらない自らの経験や他者から学ぶといった「現場の経験」を含む学びが提供されていること |
| 学びの成果の可視化と組織的共有       | ⑱学びの成果が可視化され、個人の学ぶ意欲を喚起できていること                             |
|                       | ⑲学びの成果が組織において積極的に活用されていること                                 |
|                       | ⑳教師の学びを全国的な観点から質が保証されたものとして証明する仕組みが構築されていること               |
| デジタル技術の活用             | —項目なし— ㉑                                                   |

資料2 「審議まとめ」の項目及び詳細な説明と「教員研修デザインにおいて考慮すること」

・教員研修に関わる主な要素を分類する視点

【A】 参加する教師に関わること

【B】 管理職に関わること

【C】 研修デザインに関わること

| 項目 | 関わる主な要素と詳細からの抜粋                                                                                     | 教員研修デザインにおいて考慮すること                                                                                             |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ①  | 【A】 教師はそもそも学び続ける存在であることが強く期待されている。                                                                  | ア：学び続けられるように、いつでもだれでも学びやすい環境を整えること<br>イ：最新の情報を得られるようにすること<br>ウ：自らの学びを、子供の学びと相似形として捉えて、ロールモデルになることを意識できるようにすること |
| ②  | 【A】 教師が常に最新の知識技能を学び続けていくことがより必要となってきた。                                                              |                                                                                                                |
| ③  | 【A】 主体的に学び続ける教師の姿を目にすることで、自らも主体的に学び続ける意欲を子供たちが培うことが期待できる。                                           |                                                                                                                |
| ④  | ・【A】 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教師の主体的な姿勢<br>・【A】 職務遂行に必要な資質能力を自ら定義しながら主体的に学びをマネジメントしていくことが重要     | エ：目標を自覚して研修に取り組むことができるようにすること<br>オ：新たな学びに参加しやすくなる環境整備、業務調整等を管理職に働き掛けること                                        |
| ⑤  | 【B】 新たな学びに参加しやすくなる資源を獲得できるような環境整備、業務の調整等を、教師の成長に責任を有する任命権者等あるいは学校管理職が積極的に講じるとともに、「協働的な職場づくり」を構築すること |                                                                                                                |
| ⑥  | 【A】 教師自身が、新たな領域の専門性を身に付けるなど、全教員に共通に求められる基本的な知識技能というレベルを超えて強みを伸ばすことが必要                               | エ：目標を自覚して研修に取り組むことができるようにすること<br>カ：学び合う機会の設定を管理職に働き掛けること                                                       |
| ⑦  | ・【B】 個別最適な学びとの往還も意識しながら                                                                             |                                                                                                                |

|   |                                                                                                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                    |
|---|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|   | <p>ら、他者との対話や振り返りなどの機会を教師の学びにおいて確保するなど、協働的な教師の学びも重視</p> <p>・【B】校内研修や授業研究など、「現場の経験」を含む学びが、同僚との学び合いなどを含む場として重要であると考えられる。このため、学校管理職がリーダーシップを発揮して、そうした機会の設定を進めていくことが重要</p>                                                                  |                                                                                                                                                    |
| ⑧ | 【C】教師の学びは、具体的な目標に向かって、体系的・計画的に行われることが必要                                                                                                                                                                                                | キ：育成計画に関連させていること                                                                                                                                   |
| ⑨ | <p>・【C】自律的、体系的・計画的な学びを実現するためには、自らの学びを適切に振り返りつつ、適切な目標の設定と現状の適切な把握が必要</p> <p>・【C】必要な学びを順次選び取る（体系的・計画的な学び）ということが、自律的な学びの駆動力となる。</p>                                                                                                       | <p>ク：教師が現状を把握できる手立てが講じられていること</p> <p>ケ：教師が自分に合った学びとなるように選び取ることができること</p> <p>コ：上司等が研修を奨励すること</p>                                                    |
| ⑩ | 【B】教師と任命権者や服務監督権者・学校管理職等が、教員育成指標や、これまでの研修受講履歴等を手がかりとして、積極的な対話を行うこと                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                    |
| ⑪ | 【C】明確な到達目標が設定され、各々の到達目標に沿った内容を備えている                                                                                                                                                                                                    | サ：研修の到達目標が明確であり、それに沿った内容になっていること                                                                                                                   |
| ⑫ | 【C】特定のテーマに沿って位置づけられ、そのレベル（入門、基礎、応用、発展など）も整理されていないといけない                                                                                                                                                                                 | シ：到達目標と共に、入口でレベルも整理されていること                                                                                                                         |
| ⑬ | <p>・【C】オンラインで小刻みな形で学ぶといったスタイル（さらに知識のインプットと実践をセットで繰り返すといったスタイルも想定される。）をはじめ、教師が負担なく選択し、受講できるようになっていること</p> <p>・【C】ハウツーを伝えるものに留まらない、本質まで遡るような気づきを提供するようなものも含まれること</p> <p>・【C】大学等の座学というスタイルだけではなく、反転学習や実践的なワークショップなど多様な方法を取り入れたものであること</p> | <p>ス：オンラインの活用や反転学習、実践的なワークショップなど多様な方法を取り入れること</p> <p>セ：すでにある学習コンテンツを活用すること</p> <p>ソ：全国教員研修プラットフォーム（Plant）を活用すること</p> <p>タ：研修と現場の経験がつながるようにすること</p> |

|    |                                                                                                                                                                                                           |                                                   |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------|
| ⑭  | 【C】優良な学習コンテンツが数多く存在しており、こうした学習コンテンツを積極的に活用していくこと                                                                                                                                                          |                                                   |
| ⑮  | 【C】情報をワンストップ的に集約しつつ、個々の学習コンテンツを体系的なものとして個別のテーマに位置づけ、レベルを整理した上で提供するプラットフォームを構築すること                                                                                                                         |                                                   |
| ⑯  | 【A】【B】【C】に関わる記述なし                                                                                                                                                                                         |                                                   |
| ⑰  | <p>・【C】自らの日々の経験や他者から学ぶといった「現場の経験」を重視したスタイルの学びが求められる</p> <p>・【C】学校における様々な機会や場面を、地域や学校現場の課題の解決を通じた教師の学びとして捉えて活用していくなど、日常的なOJTを充実させることが必要である。こうした学びが、知識伝達型の学習コンテンツを通じた学びと、教師それぞれの状況に応じて適切に組み合わせられる必要がある。</p> |                                                   |
| ⑱  | 【C】学びの成果が可視化（何が身についたのか自ら説明できる状態）されること                                                                                                                                                                     | チ：学びの成果を可視化すること<br>ソ：全国教員研修プラットフォーム（Plant）を活用すること |
| ⑲  | 【C】教師の学びが可視化されることで、任命権者や服務監督権者・学校管理職等は、特定の事項に秀でた教師の発掘や、人事配置や校務分掌の決定その他の取扱いに積極的に活用することができるようになる。                                                                                                           |                                                   |
| ⑳  | 【C】個別のテーマを体系的に学んだことを、全国的な観点から質が保証されたものとして証明する仕組みを構築すること                                                                                                                                                   |                                                   |
| なし | 【C】学習履歴の管理や学びの成果の可視化等を電子的に行うこと                                                                                                                                                                            | チ：学びの成果を可視化すること<br>ソ：全国教員研修プラットフォーム（Plant）を活用すること |

資料3 教員研修デザインにおいて考慮することと指導主事に必要な学びや情報等との対応

| 教員研修デザインにおいて考慮すること |                                                 | 指導主事に必要な学びや情報等                         |
|--------------------|-------------------------------------------------|----------------------------------------|
| ア                  | 学び続けられるように、いつでも誰でも学びやすい環境を整えること                 | 法律や答申等で求められていることを理解すること                |
| イ                  | 最新の情報を得られるようにすること                               | 法律や答申等で求められることを理解すること                  |
| ウ                  | 自らの学びを、子供の学びと相似形として捉えて、ロールモデルになることを意識できるようにすること | 法律や答申等で求められることを理解すること                  |
| エ                  | 目標を自覚して研修に取り組むことができるようにすること                     | 自律的に学ぶための研修デザインの見識を深めること               |
| オ                  | 新たな学びに参加しやすくなる環境整備、業務調整等を管理職に働き掛けること            | 管理職研修の内容等を見直すこと                        |
| カ                  | 学び合う機会の設定を管理職に働き掛けること                           | 管理職研修の内容等を見直すこと                        |
| キ                  | 育成計画に関連させていること                                  | 育成計画を理解すること                            |
| ク                  | 教師が現状を把握できる手立てが講じられていること                        | 自律的に学ぶための研修デザインの見識を深めること               |
| ケ                  | 教師が自分に合った学びとなるように選び取ることができること                   | 自律的に学ぶための研修デザインの見識を深めること               |
| コ                  | 上司等が研修を奨励すること                                   | 管理職研修等の内容を見直すこと                        |
| サ                  | 研修の到達目標が明確であり、それに沿った内容になっていること                  | 目標の明確化についての見識を深めること                    |
| シ                  | 到達目標と共に、入口でレベルも整理されていること                        | 育成計画を理解すること<br>研修の目的や目標をもとに全体像を再整理すること |
| ス                  | オンラインの活用や反転学習、実践的なワークショップなど多様な方法を取り入れること        | 多様な研修方法について見識を深めること                    |
| セ                  | すでにある学習コンテンツを活用すること                             | 教職員支援機構の動画等について理解すること                  |
| ソ                  | 全国教員研修プラットフォーム(Plant)を活用すること                    | 全国教員研修プラットフォーム(Plant)について理解すること        |

|   |                      |                                                        |
|---|----------------------|--------------------------------------------------------|
| タ | 研修と現場の経験がつながるようにすること | 多様な研修方法について見識を深めること                                    |
| チ | 学びの成果を可視化すること        | 目標の明確化についての見識を深めること<br>全国教員研修プラットフォーム(Plant)について理解すること |

資料4 教員研修に複数年携わっている主任指導主事等への依頼文及び審議まとめの分析資料

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>『新たな教師の学び』を実現する教員研修デザインチェックリスト」等の形成的評価に関するアンケートのお願い</p> <p>熊本大学大学院人文社会科学部教育学部教授システム学専攻<br/>岡山県教育庁総務教育課 江尻寛正</p> <p>『新たな教師の学び』の実現に向けた教員研修の在り方についての研究を行っております。その中で、『新たな教師の学び』の観点から、自身が実施する予定の教員研修デザインを見直すための教員研修デザインチェックリスト及びポータルサイトと関連づいたポータルサイトの案を作成したところですが、チェックリスト及びポータルサイトの内容について、アンケートにてご意見をいただきますようお願いいたします。</p> | <p>【ご協力いただきたい内容】</p> <p>1. 「チェックリスト」の項目及び表現が、「令和の日本型学校教育」を担う新たな教師の学びの要の策に向けて 審議まとめ（中央教育審議会「令和の日本型学校教育」を担う教師の在り方特別部会、令和3年11月15日）における「新たな教師の学び」の記載を踏まえたものになっているかの確認をお願いします。</p> <p>参考に、私が「審議まとめ」を分析した資料を添付します。</p> <p>2. 「ポータルサイト」の内容が、教員研修デザインの改善に向けた参考となるかの確認をお願いします。他に必要なものがあれば、助言をお願いします。</p> <p>【回答方法】</p> <p>別添のアンケート（Excel ファイル）に記入いただき、メールで返信してください。</p> <p>お問い合わせ先：江尻寛正 <a href="mailto:hejiri@u-gais.kumamoto-u.ac.jp">hejiri@u-gais.kumamoto-u.ac.jp</a></p> |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

「審議まとめ」の分析

熊本大学大学院  
教授システム学選考  
江尻寛正

チェックリストの再作成にあたって、まずは「新たな教師の学び」として「審議まとめ」に示されていることについて、「教師に求められること」「管理職に求められること」「研修デザインを行うにあたって留意すること」を抽出しました。それらをもとに、「研修デザインについて考慮すること」及び「指導主事に必要な学び」示されている項目を抜き出してチェックリストを作成しました。

教師に求められること  
管理職に求められること  
研修デザインを行うにあたって留意すること

| 審議まとめ   |                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | 指導主事に必要な学び              |
|---------|---------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|
| 見出し     | 項目                        | 詳細                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |                         |
| 学び続ける教師 | 教師は学び続ける存在であることが強く期待されている | 教育基本法（平成18年法律第25号）第9条において「法律に定める学校の教員は、自己の崇高な使命を深く自覚し、絶えず研究と修養に励み、その職責の遂行に努めなければならない」とされるところとともに、教育公務員特例法第21条においても「教育公務員は、その職責を遂行するために、絶えず研究と修養に努めなければならない」とされるなど、教師はそもそも学び続ける存在であることが強く期待されている。また、令和答申においても、実現すべき教師の姿について「教師が技術の発達や新たなニーズなど学校教育を取り巻く環境の変化を前向きに受け止め、教職生涯を通じて探究心を持ちつつ自律的かつ継続的に新しい知識・技能を学び続 | 法律や答申等で求められていることを理解すること |

|                                             |                                                           |                                                                                                                                                                                                       |                                           |                          |
|---------------------------------------------|-----------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------|--------------------------|
|                                             |                                                           | け、子供一人一人の学びを最大限に引き出す教師としての役割を果たしている。その際、子供の主体的な学びを支援する伴走者としての能力も備えている。」と言及されており、学び続けることの重要性が特に強調されている。                                                                                                |                                           |                          |
|                                             | 時代の変化<br>が大きく<br>なる中で、<br>学び続け<br>いくことが<br>必要             | 「Society5.0時代」が到来しつつあるなど、大きな変化が生じている中で、教師が、時代の変化に対応して求められる資質能力を身に付けるためには、養成段階で身に付けた知識技能だけで教職生涯を過ごすのではなく、求められる知識技能が変わっていくことを意識して、教師が常に最新の知識技能を学び続けていくことがより必要となっている。                                    | 最新の情報を得られるようにすること                         | 法律や答申等で求められていることを理解すること  |
|                                             | 主体的に学<br>び続ける教<br>師の姿は、児<br>童生徒にと<br>っても重要<br>なロールモ<br>デル | 教師は、子供たちにとって身近な存在のうちの一人であり、その人格形成に与える影響は大きい。主体的に学び続ける教師の姿を目にすることで、自らも主体的に学び続ける意欲を子供たちが培うことが期待できる。                                                                                                     | 自らの学びを、子供の学びと相似形として捉えて、ロールモデルになることを意識すること | 法律や答申等で求められていることを理解すること  |
| 教師の<br>継続的<br>な学び<br>を支え<br>る主体<br>的な姿<br>勢 | 教師の主体<br>的な姿勢                                             | 継続的な、個別最適な教師の学びを進める上で必要となる基本的な前提は、令和答申でも触れられているとおり、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という教師の主体的な姿勢である。教師は、これから求められる資質能力の姿を明らかにした教員育成指標等も踏まえつつ、自らの学びのニーズに動機づけられ、職務遂行に必要な資質能力を自ら定義しながら主体的に学びをマネジメントしていくことが重要である。 | 自分で目標を立てて研修に取り組むことができるようにすること             | 自律的に学ぶための研修デザインの見識を深めること |
|                                             | 一人一人の<br>教師が安心                                            | 個々の教師が自らの職務上の地位について心配することなく、新たな学びに参加しやすいよう資源を獲得できるような環境整備。                                                                                                                                            | 学び合う学校風土の醸成を管理職に働き                        | 管理職研修の内容等を見直すこと          |

|                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                                      |                                 |
|----------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|---------------------------------|
| 個別最適な教師の学び、協働的な教師の学び | <p>して学びに打ち込める環境の構築</p> <p>業務の調整等を、教師の成長に責任を有する任命権者等あるいは学校管理職が積極的に講じるとともに、「協働的な職場づくり」を構築することが求められる。こうしたことが可能となるよう、学校管理職の在り方方も見直し、マネジメント能力の向上も進めていくことが必要である。</p>                                                                                                                                                                                                                                                       | 掛けること                                |                                 |
| 個別最適な教師の学び、協働的な教師の学び | <p>教師自身が、新たな領域の専門性を身に付けるなど、全教員に共通に求められる基本的な知識技能というレベルを超えて強みを伸ばすことが必要であるが、教師の学びに充当できる時間が限られている中において、こうした強みを伸ばすための学びは、およそ教師として共通に求められる内容を一律に修得させるというものではなく、より高度な水準のものも含め、一人一人の教師の個性に即した、個別最適な学びであることが必然的に求められる。</p>                                                                                                                                                                                                    | <p>自分で目標を立てて研修に取り組むことができるようにすること</p> | <p>自律的に学ぶための研修デザインの見識を深めること</p> |
| 協働的な教師の学び            | <p>知識技能の修得だけでなく、教師としてふさわしい資質能力を広く身に付けていくためには、個別最適な学びとの住還も意識しながら、他者との対話や振り返りなどの機会を教師の学びにおいて確保するなど、協働的な教師の学びも重視される必要がある。こうした機会としては、例えば各学校において行われる校内研修や授業研究など、「現場の経験」を含む学びが、同僚との学び合いなどを含む場として重要であると考えられる。このため、学校管理職がリーダーシップを発揮して、そうした機会の設定を進めていくことが重要である。また、オンラインという手法でも、小グループを形成して、互いに学び合う機会を設定するなどの方法で協働的な学びを実現することは可能であり、様々な機会を捉えて多様な形で提供することを探求していく必要がある。協働的な教師の学びが適切に設定されることによって、個別最適な学びが孤立した学びに陥ることを防ぐことができる。</p> | <p>学び合う学校風土の醸成を管理職に働き掛けること</p>       | <p>管理職研修の内容等を見直すこと</p>          |

|                      |                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                             |                          |
|----------------------|----------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------|--------------------------|
| 適切な目標設定・現状把握、積極的な対話) | 具体的な目標の達成に向けた体系的・計画的な実施                            | 教師の学びは、具体的な目標に向かって、体系的・計画的に行われることが必要である。                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | 育成計画に関連させていること                                              | 育成計画を理解すること              |
|                      | 適切な目標設定（「将来の姿」）と現状（「現在の姿」）の適切な把握                   | 自律的、体系的・計画的な学びを実現するためには、自らの学びを適切に振り返りつつ、適切な目標の設定と現状の適切な把握が必要となる。まず、個々の教師が、自らが置かれた状況に照らして、どのような知識技能を身に付けたいのかという観点から、「将来の姿」を目標として機能するように具体的に設定することが必要となる。同時に、一人一人の教師が、これまでどのような知識技能が身につけているのかという「現在の姿」を自覚することが必要である。この「現在の姿」は、これまでの学習履歴や、自らに対する評価等を踏まえて、できるだけ客観的なものとすることが求められる。こうした「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に基づき、任命権者等が開設する研修も含めて必要な学びを順次選び取る（体系的・計画的な学び）ということが、自律的な学びの駆動力となる。 | 現状が把握できる手立てが講じられていること<br>自分に合った学びと<br>なるように選び取る<br>ことができること | 自律的に学ぶための研修デザインの見識を深めること |
|                      | 任命権者や<br>服務監督権<br>者・学校管理<br>職等と教師<br>の積極的な<br>「対話」 | 「将来の姿」は、一人一人の教師が、自らの置かれた状況を踏まえ、その意欲や関心に基づき設定することが基本となるが、当該教師が現在さらに将来において学校組織で果たすことが求められる役割も考慮されるなど、当該教師を任命又は雇用する者や日常の服務監督をする者のニーズとも調和したものとなることが求められる。このため、「将来の姿」、「現在の姿」を適切に設定するに当たっては、教師と任命権者や服務監督権者・学校管理職等が、積極的な学びの駆動力となる。                                                                                                                                                      | 上司等が研修を奨励すること                                               | 管理職研修の内容等を見直すこと          |

|                 |                          |                                                                                                                                                                                                                                                                            |                                          |                                  |
|-----------------|--------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------|----------------------------------|
|                 |                          | 極的な対話を行うことなど、任命権者や職務監督権者・学校管理職等が教師の意欲を喚起しつつ、成長の支援を適切に行うことが効果的であると考えられる。あわせて、任命権者や職務監督権者・学校管理職等が適切な研修を奨励することが、学びの契機と機会を確実に提供するために重要である。奨励に当たっては、例えば理論と実践のバランスなどにも留意することが期待される。                                                                                              |                                          |                                  |
| 質の高い有意義な学習コンテンツ | 明確な到達目標と適切な内容を備えていること    | 一人一人の教師が選取る学び自体が、どのような知識技能を身に付けることができるのかという点で明確な到達目標が設定され、各々の到達目標に沿った内容を備えているかなど、各教師にとって有意義なものとなるような質を備えていなければならない。                                                                                                                                                        | 研修の到達目標が明確であり、それに沿った内容になっていること           | 目標の明確化についての見識を深めること              |
|                 | 体系的な位置づけられ、レベルも整理されていること | また、教師がさらに学びを深めていくことができるよう、個々の学びが特定のテーマに沿って位置づけられ、そのレベル（入門、基礎、応用、発展など）も整理されていなければならない。                                                                                                                                                                                      | 到達目標と共に、入り口でレベルも整理されていること                | 育成計画とともに、研修の目的や目標をもとに全体像を再整理すること |
|                 | 質の高い学習コンテンツが豊富に提供されていること | オンデマンド型のもののみならず、同時双方向型のものも含め、質の高い学習コンテンツが豊富に提供され、オンラインで小刻みな形で学ぶといったスタイル（さらに知識のインプットと実践をセットで繰り返し返すといったスタイルも想定される。）をはじめ、教師が負担なく選択し、受講できるようなになっていることが求められる。学習コンテンツは理論的なものと実践的なものがバランスよく含まれるとともに、いわゆるハウツーを伝えるものに留まらない、本質まで遡るような気づきを提供するようなものも含まれることが期待される。また、必ずしも大学等の座学というスタイル | オンラインの活用や反転学習、実践的なワークシヨップなど多様な方法を取り入れること | 多様な研修方法について見識を深めること              |

|                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                              |                              |  |
|-------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|--|
|                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                  | ルだけではなく、反転学習や実践的なワークショップなど多様な方法を取り入れたものであることが求められる。学習コンテンツについても、時代の変化に合わせて新たな知見を取り入れるなど、継続的に刷新されていくことが必要となる。 |                              |  |
| 質保証の仕組みが適切に機能していること                       | 既に我が国においては、本質的な内容を学ぶことができる教職大学院での学び以外にも、各大学において開設された免許状更新講習や免許法認定講習、各教育委員会や教職員支援機構が開設した研修、民間の様々なセミナー等を含め、優良な学習コンテンツが数多く存在しており、こうした学習コンテンツを積極的に活用していくことも想定される。こうした全国に存在する個々の学習コンテンツの質が保証されているか一人一人の教師が判断することは容易ではなく、全国的な観点からその質が保証されていることが明らかとなる仕組みが機能することが求められる。 | すでにある学習コンテンツを活用すること                                                                                          | 教職員支援機構の動画等について理解すること        |  |
| 各学習コンテンツをワンストップ的に集約・提供するプラットフォームが存在していること | 学習コンテンツの提供者が多数に渡る場合、様々な者から提供される学習コンテンツ全体を見渡して、情報をワンストップ的に集約しつつ、個々の学習コンテンツを体系的なものとして個別のテーマに位置づけ、レベルを整理した上で提供するプラットフォームを構築することが必要である。                                                                                                                              | 全国教員研修プラットフォーム(Plant)を活用すること                                                                                 | 全国教員研修プラットフォーム(Plant)を理解すること |  |
| 教員免許状を保有するものの、教職には就いていない者が                | 令和答申にも言及されているとおり、質の高い教職員集団を構築するため、多様な知識・経験を有する人材を円滑に取り入れていく必要がある。こうした観点から、教員免許状を保有するものの、教職には就いていない者についても、採用前後の学びに活用できるように、「令和の日本型学校教育」で実現するべき方向性も踏まえ                                                                                                             | 全国教員研修プラットフォーム(Plant)を活用すること                                                                                 | 全国教員研修プラットフォーム(Plant)を理解すること |  |

|                 |                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                      |                                                      |
|-----------------|-----------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|------------------------------------------------------|
| 学びの成果の可視化と組織的共有 | 学ぶ上で必要な学習コンテンツが存在していること                                   | つつ、教壇に立つ上で必要な知識技能の刷新を図ることができるような学習コンテンツが必要である。                                                                                                                                                                                                                                                                      |                      |                                                      |
|                 | 知識伝達型の学習コンテンツに留まらない自らの経験や他者から学ぶといった「現場の経験」を含む学習が提供されていること | 自らの日々の経験や他者から学ぶといった「現場の経験」を重視したスタイルの学びが求められるようになってきている。このため、学校管理職のリーダーシップの下で、各学校において行われる校内研修や授業研究のみならず、学校における様々な機会や場面を、地域や学校現場の課題の解決を通して教師の学びとして捉えて活用していくなど、日常的な OJT を充実させることが必要である。こうした学びが、知識伝達型の学習コンテンツを通じた学びと、教師それぞれの状況に応じて適切に組み合わせられる必要がある。各学校は規模も置かれた状況も異なることから、複数校をネットワーク化し、オンラインでの学びを組み合わせた研修の充実も構想される必要がある。 | 研修と現場の経験がつながるようになること | 多様な研修方法について見識を深めること                                  |
| 学びの成果の可視化と組織的共有 | 学びの成果が可視化され、個人の学びが意欲を喚起できること                              | 学びの成果が可視化（何が身についたのか自ら説明できる状態）されることが可能となる。「現在の姿」を適時適切に更新することが可能となる。「現在の姿」が更新されることにより、「将来の姿」との距離を適切に見通すことが可能となることから、目的意識を持って次の学びを選択することが可能となる。今後自分が力を発揮したい領域にふさわしい知識技能を有していることを任命権者や職務監督権者・学校管理職等に効果的に伝えることができるようになり、キャリア形成に資する可能性がある。このように、学びの成果の可視化が教師の学び意欲を喚起する部分は大きく                                              | 学びの成果を可視化すること        | 目標の明確化について見識を深めること<br>全国教員研修プラットフォーム (Plant) を理解すること |

|                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                |                                                                       |
|----------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|
|                                  | <p>いものと考えられる。</p> <p>学びの成果が可視化されることは、教師個人のみならず、組織全体にとっても得られるもの大きい。教師の学びが可視化されることで、任命権者や職務監督権者・学校管理職等は、特定の事項に秀でた教師の発掘や、人事配置や校務分掌の決定その他の取扱いに積極的に活用することができるようになる。さらに、学びの成果を周囲の教師も理解できるようなことで、日常の業務において学びの成果を適切に生かすことが容易になることから、個々の学びの成果を学校全体の教育力の向上につなげていくことが可能となる。加えて、個々の教師が次の学びに取り組むことに対して組織として協力しやすくなるなど、組織全体としての教育力が向上し、子供たちの学びの充実につながる。このように、教職員組織自体が学びの成果を鍵として、よりその質を向上させていくことが期待できる。</p> | <p>学びの成果を可視化すること</p>                                                                           | <p>目標の明確化について<br/>の見識を深めること</p> <p>全国教員研修プラットフォーム (Plant) を理解すること</p> |
| <p>学びの成果が組織において積極的に活用されていること</p> | <p>教師の学びを全国的な観点から質が保証されたものとして証明する仕組みが構築されていること</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | <p>学びの成果を可視化すること</p>                                                                           | <p>全国教員研修プラットフォーム (Plant) を活用すること</p>                                 |
| <p>デジタル技術の活用</p>                 | <p>こうした「新たな教師の学びの姿」を実現する上でデジタル技術の積極的な活用はその前提となる。学習履歴の管理や学びの成果の可視化等を電子的に行うこと、豊富で質の保証された学習コン</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                               | <p>こうした「新たな教師の学びの姿」を実現する上でデジタル技術の積極的な活用はその前提となる。学習履歴の管理や学びの成果の可視化等を電子的に行うこと、豊富で質の保証された学習コン</p> | <p>全国教員研修プラットフォーム (Plant) を活用すること</p>                                 |

|  |  |                                                                                                                                    |  |
|--|--|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
|  |  | テンツをいつでもどこでもオンラインで学ぶことができるようにすることなど、「目標設定→受講→可視化と共有→目標設定・・・」というプロセスを、デジタル技術の活用によって、時間的・空間的制約を超えて効果的かつ効率的に構築できる余地が従来に比べて飛躍的に拡大している。 |  |
|--|--|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|

「審議まとめ」の分析を、次のように整理しました。

まず、先行研究を基に、教員研修の要素を①課題の明確化②学び合い③実践への展望④研修後の実践の4つとしました。ただし、「審議まとめ」の分析の結果、「研修計画前」の要素も必要だと判断したため、最終的には以下の5つの要素に分類し、それを「研修前」「研修中」「研修後」とします。この要素の中に、メリルの第一原理を取り入れてチェックリストを作成します。

| 要素 |        | 研修での分類 | メリルの第一原理との関連         |
|----|--------|--------|----------------------|
| ①  | 研修計画前  | 研修前    | 関連なし                 |
| ②  | 課題の明確化 | 研修中    | メリルの第一原理の要素「問題」      |
| ③  | 学び合い   |        | メリルの第一原理の要素「活性化」「例示」 |
| ④  | 実践への展望 |        | メリルの第一原理の要素「応用」      |
| ⑤  | 研修後の実践 | 研修後    | メリルの第一原理の要素「統合」      |

■研修デザインにおいて留意することと分類した要素

| 研修デザインにおいて考慮すること（表の右から2列目）                |  | 該当する要素 |
|-------------------------------------------|--|--------|
| いつでもどこでも学ぶことができる環境を整えること                  |  | ⑤      |
| 最新の情報を得られるようにすること                         |  | ③      |
| 自らの学びを、子供の学びと相似形として捉えて、ロールモデルになることを意識すること |  | ③      |
| 自分で目標を立てて研修に取り組むことができるようにすること             |  | ②      |
| 学び合う学校風土の醸成を管理職に働き掛けること                   |  | ⑤      |
| 育成計画に関連させていること                            |  | ①      |
| 現状が把握できる手立てが講じられていること                     |  | ②      |

|                                          |                  |
|------------------------------------------|------------------|
| 自分に合った学びとなるように選び取ることができること               | ①                |
| 上司等が研修を奨励すること                            | ①                |
| 研修の到達目標が明確であり、それに沿った内容になっていること           | ①                |
| 到達目標と共に、入り口でレベルも整理されていること                | ①                |
| オンラインの活用や反転学習、実践的なワークショップなど多様な方法を取り入れること | ③                |
| すでにある学習コンテンツを活用すること                      | ⑤                |
| 全国教員研修プラットフォーム（Plant）を活用すること             | 該当なし（岡山県はR6導入無し） |
| 研修と現場の経験がつながるようにすること                     | ④                |
| 学びの成果を可視化すること                            | ④                |

以上のことを踏まえて、以下のようにチェックリストを作成しました。これに例示を取り入れることとします。

| 研修での分類 |                                                         |
|--------|---------------------------------------------------------|
| チェック項目 |                                                         |
| 研修前    | ①教員育成計画と関連させた研修となっているか                                  |
|        | ②参加者が、この研修に参加することで何ができるようになるか（期待できるか）を明確に示しているか。        |
| 研修中    | ③参加者が、現場の経験を踏まえた自分の課題を想起できるようにしているか。                    |
|        | ④参加者が気付きを得られるように、教師同士で協働的に課題解決するなど、座学以外の多様な方法を取り入れているか。 |
|        | ⑤参加者が、課題解決のヒントにできるような事例や最新の情報を提供しているか。                  |
|        | ⑥参加者が、研修での学びの成果を自覚できる時間を設定しているか。                        |
|        | ⑦参加者が、現場の課題解決にどう学びを生かすかを考える時間を設定しているか。                  |
| 研修後    | ⑧参加者が、研修での学びを現場で実践できるように、所属長等への働き掛けを行っているか。             |
|        | ⑨参加者が、継続的に学ぶことができるように、資料等を紹介しているか。                      |

資料5 教員研修に複数年携わっている主任指導主事等のアンケート結果（J氏）

※個人の特定につながる部分は●で加工している。

アンケート用紙

お名前 ●●●●

## ■チェックリスト及びポータルサイトについて

- ・チェックリストの項目及び例の表現及びポータルサイト（以下、「PS.」）の内容が妥当であるかを等「回答」欄にお答えください。
- 【PS.】 <https://sites.google.com/ssc/ekayama-ced/jv/kyoujkenshuudezain/%F3%83%9B%F3%83%BC%F3%83%A0?authuser=0#h1lkszkocfn5p>
- ・回答方法は、「妥当・やや違う・全く違う」などのうち、回答に近い項目を選択いただき、その理由や勘算等をご記入ください。

|     | アンケート項目及びP5、6の項目                                                                                                                                                              | 回答                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | 留意点及び前置等 |
|-----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|
| ①   | ④ <b>教員育成計画と関連させた研修となっているか。</b><br>⑨ <b>【実施要綱等において、教員育成計画との関連を示している。】</b>                                                                                                     | ※<br>●●●では「教員研修体系」、「新職キャリア指標」とよび、研修実施概要は、その研修講座がどのような位置づけられ、高次の実質能力が的確に示されています。今後plantを導入した際には、その研修講座がキャリア指標における資質能力とどのように紐づいているのかを記述し、記録することになります。この項目での「教員養成計画」がどのようなものかわかりませんが、いずれにせよ、すべての研修は教員養成計画と関連しているものと思います。                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |          |
| P.5 | 【情報リンク集】                                                                                                                                                                      | ※<br>情報リンク集に、●●●準拠的キャリア指標を掲載して頂き有難うございます。本書は、R8のPlantの導入に向けて、研修講座とキャリア指標の紐付けのしかたを検討しているところです。                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |          |
| ②   | ⑦ <b>参加者が、この研修に参加することで何ができるようになるか（期待できるか）を明確に示しているか。</b><br>⑨ <b>【学習指導要領を理解する】といった抽象的な目標ではなく、「学習指導要領改訂のポイントを抑えた学習指導案が作成できる」という行動目標等も示している。</b>                                | やや違う<br>「何ができるようになる(期待できるか)」という表現が気になりました。当然、この表現になじむ研修講座もあると思いますが、職務別研修(教師研修、学主主任研修など)の場合、「できるようなる」とか、「何かも期待する」といった長期的な表現がなじまぬ研修講座もあると思います。また、1日、半日、数時間研修においては「何ができるようになること」は内容上難しいのではないのでしょうか。いづれにせよ、ここでは目標を明確することを求めていると思います。「なんのための研修講座なのか」、「どうしようも資質能力の上で問われる」を研修実施者が的確に理解し、記述・説明することは必須です。指導主事には、⑧の教員養成計画や教員キャリア指標よりも、具体的な表現にして示すことが思われると思います。審議のまとめにおいても「学びの成果が可視化されること」を求めています。では、1日、半日、数時間の研修における「学びの成果」をどこに求めたいのでしょうか。単に何ができるようになることと求めるのか。観の問い直しに求めるのか。新たな気づきによるものか。知識の習得によるものか。つまり、何のための研修であるのかも熟考し、明確に示す必要があることと、指導主事に考えてほしい項目だと思います。具体的な代案が示せず申し訳ございません。                                                              |          |
| P.5 | 【独学教材】                                                                                                                                                                        | ※<br>独学教材p19～p24(第2章)が参考になるのかと思います。チェックリストの欄は、③「課題の前編化」、④「自分の課題を想起」ですが、独学教材は第3章「学習目標の前編化」、第2章「意識している課題」と関係が図になっているところが気になりました。独学教材の題頭と、チェックリストの題が図が一致は、見やすいかもしれません。                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |          |
| ③   | ⑦ <b>参加者が、現場の経験を経た自分の課題を想起できるようにしているか。</b><br>⑨ <b>【参加者自身が作成した指導案や板書の写真などをお互いに見合ったり、研修主宰者が場面を示して、「こんなとき、どうしますか?」と問うたりしている。</b>                                                | ※<br>自ら問いを思いだすことは、研修内容を自分事として捉えるためにも大切な活動です。「自分の課題を想起する」、「自分の課題に気付く」とは、決して簡単なこと、自身の「観」に気付くことにつながります。私人的な意見としては、「自分は何を大事にしているのか」「なぜ、その活動か」など、自分の観に気付くこと、観を問いただすことが、「新たな学び」を実現するための大切だと感じています。「自分の課題を想起する」とも勿論大事ですが、「現場の経験を踏まえ自分の価値観から出てくるであろうこと」のようなダブルワーク学習を大事にしたしたいと思っています。これは、審議のまとめで出た部分ですから、江戸さんの研究の方向性とは異なることと承知しております。審議まとめと一致していない部分があるすれば、ハワードさんにもお話を聞きたい。本読まで進めるよう努めて提供するようなものも考えられることが期待される」の部分でしょうか。自分は、⑤のように参加者が対して蓄積的思考を促したいと考えているので、審議まとめからは出さず方向性を貫けりながら、ダブルワーク学習を進めたいと思っています。この点については、所内指導主事にもなかなか理解していただく、審議しながらも実行しています。教育者に限らずには、熊本大学の大学院生の修養分科もあります。互野先生ともお話できたりするので、とてもうまいです。一度お会いしたいものです。添削がズレてしまい、申し訳ございません。 |          |
| P.5 | 【独学教材】<br>【好事例】                                                                                                                                                               | ※<br>独学教材p11～12(第2章)から、メソッドの第一原理を学ぶことで、自分の課題を想起させることをの意味を理解することが出来る流れが素晴らしいと思います。さらに、好事例も具体的研修場面を知ることが、実際に研修講座をデザインすることが出来ます。独学教材の訳注については、⑥を指したとあります。                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | ※<br>※   |
| ④   | ⑦ <b>参加者が、学びの成果を得られるように、教員同士で協働的に課題解決など、座学以外の多様な方法を取り入れているか。</b><br>⑨ <b>【学習指導案の改善の観点について、講師の解説を聞くのみではなく、自分の知識等を活用して課題解決を試みたり、他者と共有や協議したりすることにより、自分の考えを伝え直すことができるようにしている。</b> | ※<br>学び、研習に関する事項だと思います。自分であれば、ここに「対話」なる言葉を入れたと考えます。「新たな教師の学び」は対話を中心とするべきであると思いますが、「大学等の卒業生がこうしたスタイルだけでなく」との表記があります。チェックリストでは「授業以外の多様な方法を取り入れること」という意図ではないかと。例えば「アクアティブ・ラーニング型のような研修スタイルを取り入れること」のように、望ましいスタイルを示した方が研修の改善につながるような気がします。                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |          |
| P.5 | 【独学教材】<br>【好事例】                                                                                                                                                               | ※<br>研修方法について、独学教材では9～10あたりでしょうか。独学教材では、やや物足りない印象を受けました。この後、独学教材の資料が続くと追加されそうです。楽しみです。また、理論を実践に好した好事例によって、具体的なイメージを持つことができますと思います。独学教材と同様に、今後の好事例の掲載を楽しみにしています。                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | ※<br>※   |
| ⑤   | ⑦ <b>参加者が、課題解決のヒントにできるよう事例や最新の情報を提供しているか。</b><br>⑨ <b>【学習指導要領等の内容を情報として伝えるのではなく、参加者の課題を前提として、解決に向けて学習指導要領の内容をどう活用するか例示している。</b>                                               | ※<br>どのような事例や情報は提供するかの、その選択こそが重要です。提供する知識や情報が過多で、伝えないことが山ほど出て、結局、知識伝達型に陥ってしまう。参加者の思考が止まってしまう研修も散見されます。生徒への授業と一緒に、あくまでも参加者の主体性と大事にしたいので、レポート協力体制にとり、主体的・対話的で深い学びとなるように、見えるヒント・事例・事例は必ず分析し適切に活用する必要があります。すなわち、この度はただ提供することだけでなく、「吟味されているか」までも求めてよいかもしれません。                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |          |
| P.5 | 【独学教材】<br>【情報リンク集】                                                                                                                                                            | ※<br>④と同じです。既読版の独学教材に情報リンク集では、情報がうつらない、さらなるアップデートを楽しみにしています。                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |          |
| ⑥   | ⑦ <b>参加者が、研修での学びの成果も自覚できる時間を設定しているか。</b><br>⑨ <b>【講師等による全体のまとめだけではなく、最初に持参した指導案と、研修中に改善した指導案を比較するなどにて、本研修の目標を自分が達成したかを振り返る時間を設けている。</b>                                       | やや違う<br>「研修での学びの成果が自覚できる時間」との表記が気になりました。⑦にも書きましたが、研修を観察する、リフレクションする時間は必要です。学びの成果が自覚できることが必要なか、それとも、研修での学びそのものも振り返るような、研修での学びを実施できる時間が必要なか。審議まとめでは、「学びの成果が可視化されること」「学びの成果を周囲の仲間と共有できるようにすること」と記述されています。ここで、この学びの成果とは、あくまでも長期的な学びによって得られた成果のように感じます。審議まとめでは、学びの成果の可視化も、「何の身に付いたのかから説明できる状態」としていますから、「研修で学び、学校において実践し、振り返る」といった一連の流れの中で、徐々に学びの成果が可視化されるように思います。1日、半日、数時間の研修であれば、「学びの成果」を自覚することは難しく、どちらかといえば、研修中は「学びの過程」についてメモ断片的に自覚する時間が大半にしたいと思ひます。学びは継続的なもので、学びの成果は研修後に徐々に自覚できるようになるんじゃないかなと思います。あくまでも、私見ですが。                                                                                                                        |          |
| P.5 | 【独学教材】<br>【好事例】                                                                                                                                                               | ※<br>ここでも、見て感じたことは、①～④全ての項目において、「独学教材」、「好事例」、「情報リンク」と関連させた方がよいと思うようになってきました。「独学教材」「好事例」、「情報リンク」の中に①～④に関連する資料をアップロードしてあげてはどうでしょうか。または、「独学教材」「好事例」「情報リンク」と分類せずに、チェックリストの①～④にそれぞれ、①～④のページを用意して、それぞれのページには「独学教材」「好事例」「情報リンク」を簡単に示すのも1つの方法かもしれませんが。例えば、⑥についても探みたい人は、「独学教材」「好事例」「情報リンク」のすべてを貼りしたいと思うはずです。これらのページはまとめていただいた方が、アクセスしやすいかな。ジャンルで分類する場合、今のところ「独学教材」「好事例」「情報リンク」で分類するのが、どのよう活用に叶っているでしょうか。                                                                                                                                                                                                                                     |          |
| ⑦   | ⑦ <b>参加者が、現場の課題解決にどう学びを生かすかを考える時間を設定しているか。</b><br>⑨ <b>【作成した指導案の提案をいっしょのうち、どのように実施するのかを考える時間や、実際にあった際の懸念材料等どう克服するのかなどについて、参加者等が相互にフィードバックし合う時間を設けている。</b>                     | ※<br>実践につなげる時間はとても大事であり、研修を観察する、リフレクションする時間はとても大事です。そうした時間を設けることも指導主事は責務であるためには、このチェック項目は重要だと思います。「現場の課題解決にどう生かすか」よりも「現場でこれら自分ほどうしたいのか、何がしたいのか」というような問いかけのほうが学びは好きです。余計な研修が課題解決の方策を得るものと誤解されかねないからです。さらに自身のリフレクションについて、参加者同士と相談に招く(合う)動機としても効果的です。私の意図が、課題解決よりも、どうしても現実的な学びの方向性へつらねられているため、このような考察になってしまっています。                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |          |
| P.5 | 【独学教材】<br>【好事例】                                                                                                                                                               | □<br>□<br>□<br>※<br>④、⑥と同じ                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |          |

|   |                                                                                                                     |             |    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|---|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ⑧ | ⑧参加者が、研修での学びを現場で実践できるように、所属長等への働き掛けを行っているか。<br>(例) 所属長等に対して、研修での学びを確認したり、研修で作成した指導案による授業実践を校内研究に位置付けたりするように働き掛けている。 | □<br>□<br>□ | 不安 | 所属長等への働きかけも、指導主事(研修実施者)が行うんですね。うーん、現実的には、かなり難しい行動です。今現在、研修前でも後でも所属長等に対する働きかけは皆無です。学びの伴走者としてここまでやれたらよいのですが、あとは参加者の主体的な行動に委ねたいようにも思います。単に文書を渡したり、メールで連絡することは可能でしょうが、それでも指導主事(研修実施者)がここまで関与すべきなのか、判断は送います。新たな学びの姿の実現には、すべての教職員の主体性が必須です。現場に戻ってからは、管理職と参加者の主体性に委ねたい気もします。探究心もち、自律的に学び続けるためにも、一定のところからは伴走ではなく、自走させなくてはならないと思うんです。かといって、すぐに自走できるはずもない。このあたりのバランスが難しいですね。  |
|   | 【独学教材】<br>【好事例】                                                                                                     | □<br>□<br>□ | 不安 | ⑧、⑨と同じ                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| ⑨ | ⑨参加者が、継続的に学ぶことができるように、資料等を紹介しているか。<br>(例) 研修での学びを実践し、改善を繰り返すために、各種資料のリンク先を提供したり、参加者の取組を紹介し合ったりする環境を整えている。           | □<br>□<br>□ | 不安 | もちろん、継続的な学びに向けて資料等の紹介も必要だと思います。今、私が考えていることは、研修後にも相談できる体制を整えること、研修後の参加者同士のコミュニティを構築することなどを、研修後の有効な手立てとして考えています。「資料等を紹介しているか」は、あくまでも(例)に掲載するとして、項目では例えば「参加者が、継続的に学ぶことができるように、アフターケア(アフターフォロー)しているか」のように表記して、いろいろな方法を指導主事に考えさせるのも一つの手ではないでしょうか。これだと、ただ資料を紹介すれば良いと、安易に捉えてしまう指導主事もいかもしれません。大事なことは、研修(学び)の継続性。研修とせよばなしで終わることなく、その後のアフターフォローまでも意識して、研修講座をデザインしてほしいと思っています。 |
|   | 【情報リンク集】                                                                                                            | □<br>□<br>□ | 不安 | ⑧、⑨と同じ                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |

■その他、お褒め点がございましたらご記入ください。

アンケートでは、現在、私が●●●県総合教育センターとして取り組んでいる研修観の転換、教師の探究的な学びの保証の視点をベースとして考察させていただいたため、江尻さんの修正論文の主旨や審議まとめでとられている部分が多々あるかと感じます。どうかお許し下さい。  
このチェックシートは、指導主事が新たな研修デザインを開発していく中でもとても有効であると思います。●●●県でも、江尻さんの枠組みを参考にさせていただきながら、同様のチェックシートができればいいなと思っており、また、教員研修ゲートルの取組に感動いたしました。ぜひ、●●●県でも同様のシステムを構築したいものです。  
この度は、貴重な資料を提示していただくことで、自分の研修観を問い直すよい機会となりました。ありがとうございました。

J氏は、アンケート項目のチェック項目にはなかった「やや妥当」「どちらともいえない」で解答していた。それについてインタビューしたところ、微妙な感覚を伝えるために改変して伝えたということであり、その理由等を詳細に書いているが、3段階の評価では「妥当」が妥当ということであった。

K氏は、アンケート項目の中で2つを同時に選んでいるところがあった。それについてインタビューしたところ、感覚として2つの間であると考えたが、3段階の評価としては「妥当」が妥当ということであった。

# 資料6 教員研修に複数年携わっている主任指導主事等のアンケート結果（K氏）

※個人の特定につながる部分は●で加工している。

アンケート用紙

お名前 ●●●●

## ■チェックリスト及びポータルサイトについて

- ・チェックリストの項目及び例の表現及びポータルサイト（以下、「PS.」）の内容が妥当であるかを「回答」の欄にお答えください。
- 【PS】 <https://sites.google.com/gse-okayama-c.ed.jp/kyouinkenshuudezain/%F3%83%9B%E3%83%BC%E3%83%A0?authuser=0#i:kszkpcfn5p>
- ・回答方法は、「妥当・やや違う・全く違う」などのうち、回答に近い項目を選択いただき、その理由や助言等をご記入ください。

| アンケート項目及びPS.の項目 |                                                                                                                                                                     | 回答                                                                                                       | 理由及び助言等                                                                                                                                                                                                     |
|-----------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ①               | 項目<br>①教員育成計画と関連させた研修となっているか。<br>（例）実施要綱等において、教員育成計画との関連を示している。                                                                                                     | <input checked="" type="checkbox"/> 妥当<br><input type="checkbox"/> やや違う<br><input type="checkbox"/> 全く違う | R6年度から、教育センターの研修の実施要項には、●●県教員育成指標の項目（①～⑧）との関連を明記しています。受講者がどこまで意識されているかわかりませんが、少なくとも運営側は「この研修はどこと紐づいている？」という視点はもてるのでは？                                                                                       |
|                 | PS.【情報リンク集】                                                                                                                                                         | <input checked="" type="checkbox"/> 妥当<br><input type="checkbox"/> やや違う<br><input type="checkbox"/> 全く違う |                                                                                                                                                                                                             |
| ②               | 項目<br>②参加者が、この研修に参加することで何ができるようになるか（期待できるか）を明確に示しているか。<br>（例）「学習指導要領を理解する」といった抽象的な目標ではなく、「学習指導要領改訂のポイントを踏まえた学習指導案が作成できる」という行動目標等を示している。                             | <input checked="" type="checkbox"/> 妥当<br><input type="checkbox"/> やや違う<br><input type="checkbox"/> 全く違う | 研修の目標を設定する時、①行動目標②評価条件③合格基準という視点を確認すると意図が明確になることがよくわかりました。目標（育成する力）＋評価規準（力を付けようとする姿）という理解で合ってますか？あと、次の③の項目にも関わってきますが、「何ができるようになるか？」とともに「何ができないか（課題や困り感）？」を想定するのこのタイミングかな？と思いました。                            |
|                 | PS.【独学教材】                                                                                                                                                           | <input checked="" type="checkbox"/> 妥当<br><input type="checkbox"/> やや違う<br><input type="checkbox"/> 全く違う |                                                                                                                                                                                                             |
| ③               | 項目<br>③参加者が、現場の経験を踏まえた自分の課題を想起できるようにしているか。<br>（例）参加者自身が作成した指導案や板書の写真などをお互いに見合ったり、研修主催者が場面を示して、「こんなとき、どうしますか？」と問うたりしている。                                             | <input checked="" type="checkbox"/> 妥当<br><input type="checkbox"/> やや違う<br><input type="checkbox"/> 全く違う | 単純に読み物として面白かったです。伏線回収も見事！                                                                                                                                                                                   |
|                 | PS.【独学教材】<br>【好事例】                                                                                                                                                  | <input checked="" type="checkbox"/> 妥当<br><input type="checkbox"/> やや違う<br><input type="checkbox"/> 全く違う |                                                                                                                                                                                                             |
| ④               | 項目<br>④参加者が気付きを得られるように、教師同士で協働的に課題解決するなど、座学以外の多様な方法を取り入れているか。<br>（例）学習指導案の改善の視点について、講師の解説を聞くのみではなく、自分の知識等を活用して課題解決を試みたり、他者と共有や協議したりすることにより、自分の考えを捉え直すことができるようにしている。 | <input type="checkbox"/> 妥当<br><input checked="" type="checkbox"/> やや違う<br><input type="checkbox"/> 全く違う | 「質の高い学習コンテンツ」に関する項目として、十分理解はできるのですが、座学＝講義形式の説明と捉えた時、単純に「座学はX」という風潮もどうか？とも思います。多忙な日常の中で、国からの最新情報や新たな知見を得ることも「多様な方法」の一つと捉えることも必要なことなのでは？あと、協議や演習を取り入れることはよくありますが、何のための協議なのか？単なる意見交換で課題解決に繋がるのか？といった視点が必要なのでは？ |
|                 | PS.【独学教材】<br>【好事例】                                                                                                                                                  | <input checked="" type="checkbox"/> 妥当<br><input type="checkbox"/> やや違う<br><input type="checkbox"/> 全く違う |                                                                                                                                                                                                             |
| ⑤               | 項目<br>⑤参加者が、課題解決のヒントにできるような事例や最新の情報を提供しているか。<br>（例）学習指導要領等の内容を情報として伝えるのではなく、参加者の課題を前提にして、解決に向けて学習指導要領の内容をどう活用するか例示している。                                             | <input checked="" type="checkbox"/> 妥当<br><input type="checkbox"/> やや違う<br><input type="checkbox"/> 全く違う | ↑の④の項目で書いたことを補充する内容ですね。なので④の意見は不要かなと思いつつ一応残しておきます。                                                                                                                                                          |
|                 | PS.【独学教材】<br>【情報リンク集】                                                                                                                                               | <input checked="" type="checkbox"/> 妥当<br><input type="checkbox"/> やや違う<br><input type="checkbox"/> 全く違う |                                                                                                                                                                                                             |
| ⑥               | 項目<br>⑥参加者が、研修での学びの成果を自覚できる時間を設定しているか。<br>（例）講師等による全体のまとめだけではなく、最初に持参した指導案と、研修中に改善した指導案を比較するなどして、本研修の目標を自分が達成したかを振り返る時間を設けている。                                      | <input checked="" type="checkbox"/> 妥当<br><input type="checkbox"/> やや違う<br><input type="checkbox"/> 全く違う |                                                                                                                                                                                                             |
|                 | PS.【独学教材】<br>【好事例】                                                                                                                                                  | <input checked="" type="checkbox"/> 妥当<br><input type="checkbox"/> やや違う<br><input type="checkbox"/> 全く違う |                                                                                                                                                                                                             |
| ⑦               | 項目<br>⑦参加者が、現場の課題解決にどう学びを生かすかを考える時間を設定しているか。<br>（例）作成した指導案の授業をいつ行うのか、どのように実施するのかを考える時間や、実施にあたっての懸念材料等をどう克服するかなどについて、参加者等が相互にフィードバックし合う時間を設けている。                     | <input type="checkbox"/> 妥当<br><input checked="" type="checkbox"/> やや違う<br><input type="checkbox"/> 全く違う | ↑の⑥がまとめで、⑦が振り返りということでしょうか。あえて分けていっちゃったと思いつつ、やや重なる部分もあるように感じました。                                                                                                                                             |
|                 | PS.【独学教材】<br>【好事例】                                                                                                                                                  | <input checked="" type="checkbox"/> 妥当<br><input type="checkbox"/> やや違う<br><input type="checkbox"/> 全く違う |                                                                                                                                                                                                             |

|   |     |                                                                                                                     |                                                                                                                     |                                                                                                     |
|---|-----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ⑧ | 項目  | ⑧参加者が、研修での学びを現場で実践できるように、所属長等への働き掛けを行っているか。<br>(例) 所属長等に対して、研修での学びを確認したり、研修で作成した指導案による授業実践を校内研究に位置付けたりするように働き掛けている。 | <input type="checkbox"/> 妥当<br><input checked="" type="checkbox"/> やや違う<br><input type="checkbox"/> 全く違う            | 経年研の特に中堅研や16年目研などではイメージできるのですが、単発の研修では、後追いするのは難しい場合も多いかな、と思いました。こうした現状だからこそ必要だということでしょうか。           |
|   | P.S | 【独学教材】<br>【好事例】                                                                                                     | <input checked="" type="checkbox"/> 妥当<br><input type="checkbox"/> やや違う<br><input type="checkbox"/> 全く違う            |                                                                                                     |
| ⑨ | 項目  | ⑨参加者が、継続的に学ぶことができるように、資料等を紹介しているか。<br>(例) 研修での学びを実践し、改善を繰り返すために、各種資料のリンク先を提供したり、参加者の取組を紹介し合ったりする環境を整えている。           | <input checked="" type="checkbox"/> 妥当<br><input checked="" type="checkbox"/> やや違う<br><input type="checkbox"/> 全く違う | 自分も研修中には活用しきれないおすすめコンテンツをよく紹介します。ただ、研修中にこそ、現場に戻った時に受講者自身で改善するプロセスを体験することで、継続的に学ぶことに繋がるのかな、と考えたりします。 |
|   | P.S | 【情報リンク集】                                                                                                            | <input checked="" type="checkbox"/> 妥当<br><input type="checkbox"/> やや違う<br><input type="checkbox"/> 全く違う            |                                                                                                     |

■その他、お気付きの点がございましたらご記入ください。

このアンケートとは直接関係がないことなのですが、日頃研修をしていて難しいなと思うこととして、一つは、「研修観の転換」は研修の主催者側だけではなく、参加者側にも必要だということです。主催者側が、参加者の経験や現状の課題を引き出し、内発的な課題解決を目指したとして、「もっと説明してほしい、教えてほしい」という思いの不一致がまだあるように感じます。また、もう一つは、目標を明確にしただけでは、参加者の研修意欲を上げることに、必ずしも結びつかないことがある（特に担当者研のような、受けさせられた研修）ということです。

資料7 J氏とのインタビューメモ

|                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|---------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>②についての<br/>J氏の主な意見</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>・「審議まとめ」を基本にしたチェックリストということは理解している。ただ、その後に教職員支援機構が公表した「研修観の転換」に向けた NITS からの転換の内容に影響を受けているところが私自身にあり、このように解答した。</li> <li>・審議まとめの学びの成果は、1 回の研修のことを言っているのかどうかというところがモヤッとしている。</li> <li>・学びの成果の可視化というものは、研修という短い時間の中では起きにくいと考えている。</li> <li>・代案としては、「どんな変化を促したいかを明確にしている」といったものが考えられる。</li> </ul> |
| <p>対応</p>                 | <p>この項目は、審議まとめで示された「明確な到達目標と適切な内容を備えていること」に関わる。ここに係る、詳細においては「知識技能」が例として挙げられて説明されており、教員研修は知識技能ではない研修の場合もあることから、レビューの指摘に対応する必要があると判断した。また、J 氏及び K 氏の記述を踏まえると、目標の明確化は、研修前に限られるものではなく、むしろ、研修中に示して参加者と共通理解する必要があると考えました。そこで、この項目を、<u>「研修中」のカテゴリーに移した上で、「この研修で何をするか、どのような変化を期待するのかなど、具体的な行動目標等を明確に示しているか。」に変更する。</u></p>                  |

|                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|---------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>⑥についての<br/>J氏の主な意見</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>・「成果」という言葉が引っ掛かった。</li> <li>・代案としては、「受講者が変化に気付く」というくらいでどうだろうか考える。</li> </ul>                                                                                                                                                                  |
| <p>対応</p>                 | <p>この項目は、審議まとめで示された「学びの成果が可視化され、個人の学ぶ意欲を喚起できていること」に関わる。詳細では、学びの可視化が教師の学ぶ意欲を喚起する部分は大きいともされている。一方で、レビューにもあるように、「成果」をどこで判断するかは一律ではないところがある。案においては、(例)にあるように、振り返りの時間を設定することを想定していたが、「成果」という言葉がもつ響きが誤解を招く可能性があると判断した。</p> <p>そこで、この項目を、<u>「参加者が、研修での気づきや学びを振り返る時間を設定しているか。」に変更する。</u></p> |

資料8 K氏とのインタビューメモ

|                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|-------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ④についての<br>K氏の主な意見 | 審議まとめにも大学の講義が負として捉えられた書きぶりになっているが、効果的な場合もあると考える。                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| 対応                | <p>この項目は、審議まとめで示された「質の高い学習コンテンツが豊富に提供されていること」における詳細において、「必ずしも大学等の座学というスタイルだけではなく、反転学習や実践的なワークショップなど多様な方法を取り入れたものであることが求められる。」が関わる。ここに係る。レビューの指摘を踏まえて改めて案を確認すると、座学以外を取り入れることが前提になっているように読めることとともに、「気付きを得ること」を明記すると、手段と目的が混同することになるため、変更することが適当だと判断した。</p> <p>そこで、この項目を、「<u>教師同士で協働的に解決する活動など、目標達成に向けた適切な方法を取り入れているか。</u>」に変更する。</p> |

|                   |                                                                                                                                                                                                                         |
|-------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ⑦についての<br>K氏の主な意見 | ⑥が授業でいうまとめ、⑦が振り返りと捉えた。あえて分けているのだと思うが、やや重なる部分もあると感じた。                                                                                                                                                                    |
| 対応                | <p>この項目は、審議まとめで示された「学びの成果が可視化され、個人の学ぶ意欲を喚起できていること」が関わる。J氏のレビューを踏まえて、⑥の項目を変更したため、表現による重なりは減っている。ただし、より分かりやすく違いを示す方が望ましいことから、レビューの指摘に対応する必要があると判断した。そこで、この項目を、「<u>参加者が、研修後に現場で気付きや学びをどう生かすかを考える時間を設定しているか。</u>」に変更する。</p> |

|                   |                                                                                                                               |
|-------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ⑧についての<br>K氏の主な意見 | <p>初任研などの経年研修における上司の働き掛けはイメージできるが、単発の研修で毎回働きかけるのは難しい場合も多いように思う。</p> <p>この項目の内容は管理職研修で行うことも考えられる。</p>                          |
| 対応                | <p>この項目は、審議まとめで示された「学びの成果が組織において積極的に活用されていること」が関わる。研修での学びの可視化が、個人のみならず、組織全体にとって良いものになるという指摘である。可視化が発端になるということを考えると、別の項目です</p> |

|  |                                                                                                                                                                                                                                        |
|--|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  | <p>でに包含しているところであり、レビューの指摘にあるように、全ての研修でチェックするより、管理職研修の内容として行うことが考えられる。また、J氏も所属長等への働き掛けについては難しさを指摘していたところである。これらの指摘とともに、チェック項目を精選することで解答しやすくなるという良さもあるため、<u>この項目は削除</u>すると判断した。ただし、所属長等への働き掛けは重要であることから、チェック項目ではないが留意点として申し添えることとする。</p> |
|--|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

資料9 インストラクショナル・デザインの専門家への依頼文

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                          |         |                                                            |               |                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|------------------------------------------------------------|---------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>『新たな教師の学び』を実現する教員研修デザイン・チェックリスト等の形成的評価に関するアンケートのお願い</p> <p>熊本大学大学院人文社会科学教育部教授シテム学専攻<br/>岡山県教育庁総務教育課 江尻寛正</p> <p>『新たな教師の学び』の実現に向けた教員研修の在り方についての研究を行っています。その中で、『新たな教師の学び』の視点から、自身が実践する予定の教員研修デザインを指導主事が見直すためのチェックリスト及びチェックリストと関連ついたポータルサイトの案を作成し、指導主事を統括する立場の者による形成的評価を随時実施して作成したところです。また、このたびは、チェックリストを活用して自身が行う研修デザインを改善していくアクションプランを明示し、上司等と協働的に改善していくためのシートを作成したところです。</p> <p>ついでに、IDの視点（効果・効率・魅力）で、チェックリスト及びポータルサイトを活用して教員研修デザイン改善シートを作成していく過程が妥当と言えるかについて、アンケートにてご意見をいただきますようご協力をお願いいたします。</p> <p>【研経】</p> <table border="1"><tr><td>チェックリスト</td><td>「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「令和の日本型学校教育」を担う教師の在り方特別部会、令和3年11月15日）における「新たな教師の学び」の記載について、「教師に求められること」「管理職に求められること」「研修デザインを行うにあたって留意すること」の視点から整理し、効果・効率・魅力を高めるためにインストラクショナル・デザインの視点（メソッドの第一原理）を用いて整理している。</td></tr><tr><td>ポータルサイト</td><td>チェックリストを使用して実践する教員研修デザインを見直した後、改善をしていくにあたって参考となる資料を掲載している。</td></tr><tr><td>教員研修デザイン改善シート</td><td>チェックリストの気づきを随時随時、ポータルサイト等を活用しながら、研修前・研修中・研修後の視点で改善案をアラートボードできるようにした。また、まだ十分に改善できていないことを任意で書く欄を設け、このシートを基にして上司や他の指導主事等と協議することを想定している。</td></tr></table> <p>【本アンケートの目的】</p> <p>このアンケートは、チェックリスト及びポータルサイトを活用して、教員研修デザイン改善シートを作成していく過程の改善を検討するために実施するものです。調査データは、研究実施者のもと厳重に保管され、統計的に処理されます。個人のプライバシーの保護については十分配慮し、お名前の公開は一切ありません。また人物が特定されるイニシャルなども用いませ。ご協力いただいたアンケートに基づき、チェックリスト及び教員研修デザイン改善シート、ポータルサイトの改善を実施します。ま</p> | チェックリスト                                                                                                                                                                                                                  | 「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「令和の日本型学校教育」を担う教師の在り方特別部会、令和3年11月15日）における「新たな教師の学び」の記載について、「教師に求められること」「管理職に求められること」「研修デザインを行うにあたって留意すること」の視点から整理し、効果・効率・魅力を高めるためにインストラクショナル・デザインの視点（メソッドの第一原理）を用いて整理している。 | ポータルサイト | チェックリストを使用して実践する教員研修デザインを見直した後、改善をしていくにあたって参考となる資料を掲載している。 | 教員研修デザイン改善シート | チェックリストの気づきを随時随時、ポータルサイト等を活用しながら、研修前・研修中・研修後の視点で改善案をアラートボードできるようにした。また、まだ十分に改善できていないことを任意で書く欄を設け、このシートを基にして上司や他の指導主事等と協議することを想定している。 | <p>た、研究成果として、以下の範囲内で使用させていただく可能性があります。</p> <ul style="list-style-type: none"><li>学会大会や研究会でのシンポジウム、口頭発表、ポスター発表</li><li>学会論文誌、研究発表資料</li><li>大学などでの講義、著書の一部</li></ul> <p>上記の趣旨をご理解いただき、ご協力ください。なお、調査への協力は任意であり、協力しなかったことで不利益を被ることはありません。アンケート調査への回答および提出によって、本調査への協力について同意したこととみなさせていただきます。</p> <p>【ご協力いただきたい内容】</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. 「教員研修デザイン改善シート」の項目及び表現について、チェックリストでの気づきを随時随時教員研修デザインを見直す視点を指導主事が言語化する資料となっているかの確認をお願いします。必要に応じて上司への説明資料や他の指導主事との相談・確認資料にすることを想定しています。</li><li>2. 「教員研修デザイン改善フロー」が、チェックリスト及びポータルサイト、教員研修デザイン改善シートを活用する一連の流れを理解できるものになっているかの確認をお願いします。</li><li>3. その他、気付いた点があればご記入いただけると有難く存じます。</li></ol> <p>【回答方法】</p> <p>別添のアンケート（Excel ファイル）に記入いただき、メールで返信してください。</p> <p>お問い合わせ先：江尻寛正 <a href="mailto:heiri@et.gsis.kumamoto-u.ac.jp">heiri@et.gsis.kumamoto-u.ac.jp</a></p> |
| チェックリスト                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | 「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「令和の日本型学校教育」を担う教師の在り方特別部会、令和3年11月15日）における「新たな教師の学び」の記載について、「教師に求められること」「管理職に求められること」「研修デザインを行うにあたって留意すること」の視点から整理し、効果・効率・魅力を高めるためにインストラクショナル・デザインの視点（メソッドの第一原理）を用いて整理している。 |                                                                                                                                                                                                                          |         |                                                            |               |                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| ポータルサイト                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | チェックリストを使用して実践する教員研修デザインを見直した後、改善をしていくにあたって参考となる資料を掲載している。                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                          |         |                                                            |               |                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| 教員研修デザイン改善シート                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | チェックリストの気づきを随時随時、ポータルサイト等を活用しながら、研修前・研修中・研修後の視点で改善案をアラートボードできるようにした。また、まだ十分に改善できていないことを任意で書く欄を設け、このシートを基にして上司や他の指導主事等と協議することを想定している。                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                          |         |                                                            |               |                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |

## 資料10 インストラクショナル・デザインの専門家のアンケート結果（L氏）

※個人の特定につながる部分は●で加工している。

アンケート用紙

お名前 ●●●●

・回答方法は、「妥当・やや違う・全く違う」などのうち、回答に近い項目を選択いただき、その理由や助言等をご記入ください。

|                                                                                                                                             | 回答                            | 理由及び助言等                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ① 「教員研修デザイン改善シート」の項目及び表現が、チェックリストでの<br>気付きを踏まえて教員研修デザインを見直す視点を指導主事が言語化する<br>資料となっているか。<br>※必要に応じて上司への説明資料や他の指導主事への相談・確認資料にす<br>ることを想定しています。 | <input type="checkbox"/> やや違う | <p>【チェックリストについて】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・「研修前」の説明文の、「自律的な学びの駆動力になる」の主語がわかりま<br/>せんでした。「駆動力を高める」といったことでしょうか。</li> <li>・②経験を踏まえるという文脈であれば、「こんなときあなたならどうしま<br/>すか」と問うかなと思いました。</li> <li>・③「教師同士で」は不要かと思いました。</li> <li>・③「他者と実践を共有したり、教育課題について協議したり」が具体的な<br/>と考えました</li> <li>・「研修前」と「研修後」という文章が、チェックリストを作成するにあたり<br/>どのように関係するのかが読み取れませんでした。</li> </ul> <p>【改善シートについて】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・「自身の気づきや課題はどのようなものでしたか？」→「どんな気づきや課<br/>題がありましたか？」ではいかがでしょうか。</li> <li>・「実施にあたって十分に改善できていないこと」には何を書くのかイメージ<br/>が湧きませんでした。課題の課題みたいなことでしょうか・・・</li> </ul> |
| ② 「教員研修デザイン改善フロー」が、チェックリスト及びポータルサイ<br>ト、教員研修デザイン改善シートを活用する一連の流れを理解できるもの<br>になっているか。                                                         | <input type="checkbox"/> 妥当   | <ul style="list-style-type: none"> <li>・「自分のタイミング」について、主語は指導主事？</li> <li>・ポータルサイトをどこで活用するのか、回転矢印が示す位置が少しわかりに<br/>くいと思いました。チェックリスト作成と改善シート作成の間、改善シート作<br/>成と上司等との協議の間で活用するのであれば、そこに線を引くなどの工夫が<br/>あった方がよいかなと思いました</li> <li>・「教員研修の実施 要綱等が完成」は、「要綱等が完成 教員研修の実施」<br/>の順かなと思いました</li> <li>・「新たな教師の学び」って一体何を示しているのだろう？と思ったので、概<br/>略だけでもリンクさせるか、明示させるかの方がゴールが明確になってよい<br/>かなと思いました</li> </ul>                                                                                                                                                                                                   |
| ③ その他、気付いた点があればご記入ください。                                                                                                                     |                               | <ul style="list-style-type: none"> <li>・Webサイトについては、たいへん充実していて参考になりました。URLがそのままなので、<br/>文字にリンクしていた方が見やすいと思いました。</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |

資料 11 インストラクショナル・デザインの専門家とのインタビューメモ（L 氏）

| 江尻の問い                                                                                                                              | L 氏の解答                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>「「研修前」と「研修後」という文章が、チェックリストを作成するにあたりどのように関係するのかが読み取れませんでした。」とされていることについて、もう少し詳しく教えてもらいたい。</p>                                    | <p>「研修前」と「研修後」という文章があり、そこについてチェックをするのかと思ったが、チェックするわけではなかったのが気になった。研修前の確認、研修後の確認など、「意識すること」というイメージでまとめた方が良いかなと感じた。</p> <p>他には、「研修中」の項目の中にも、研修中というよりは、事前に考えておくことも含まれているように思う。意図は分かるので、示し方を工夫すれば良いと思う。</p>                                                                             |
| <p>「「実施にあたって十分に改善できていないこと」に何を書くのかイメージが湧きませんでした」というものであった。ここについては、記入例を入れていなかったことが理由だと考えているが、それも含めて、どのような内容であれば改善に役立つかを教えてもらいたい。</p> | <p>「実施にあたって十分に改善できていないこと」とは、どういうことか。「残っている課題」みたいなものでどうか。</p> <p>ただ、ここは大事だと思っている。デザインして終わりだと思う場合が多い。</p>                                                                                                                                                                             |
| <p>全体的な印象は？</p>                                                                                                                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>・特にポータルサイトは素晴らしい。特に、独学教材がおもしろい。</li> <li>・デジタルの視点からすると、チェックリストを Google フォームでやることが考えられる。10 人の指導主事がチェックリストを 5 回ずつチェックすると、50 回集まる。それを、チェックしたかどうかで分類するだけでも、指導主事の研修デザインの変化がみられる。</li> </ul> <p>指導主事が個人で見た時にも、だんだんチェックが増えていくので、それだけでも自己調整が図れる。</p> |

資料 12 指導主事への依頼文

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                               |                                                                               |             |                                                                                                                                                                                                                                               |             |                                                                                 |                       |                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------|-------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|---------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <div data-bbox="363 1305 403 1742"><p>『「新たな教師の学び」を実現する教員研修デザインチェックリスト」等<br/>の形成的評価に関するアンケートのお願い』</p></div> <div data-bbox="435 1216 475 1559"><p>熊本大学大学院人文社会科学部教育学部教授シスター学専攻<br/>岡山県教育庁総務課 江原真正</p></div> <div data-bbox="528 1216 643 1843"><p>『新たな教師の学び』の基理に向けた教員研修の在り方についての研究を行っております。その中で、<br/>『新たな教師の学び』の観点から、自身が実践する予定の教員研修デザインを指導主事が見直すための<br/>チェックリスト及びチェックリストと関連づいたポータルサイトを作成しました。また、チェックリス<br/>トを活用して自身が行う研修デザインを改善する視点を明示した上で、上司等と協働的に改善していく<br/>ための教員研修デザイン改善シートを作成したところです。</p></div> <div data-bbox="651 1216 711 1843"><p>については、実際に自分が行った教員研修の実施要項等を準備し、教員研修改善フローの流れに従って、<br/>チェックリスト等を活用して教員研修デザインを見直しした上で、アンケートにてご意見をいただきます<br/>ようご協力をお願いいたします。</p></div> <div data-bbox="738 1227 1133 1823"><table><tr><td data-bbox="762 1742 834 1823">教員研修デ<br/>ザイン改善<br/>フロー</td><td data-bbox="762 1227 834 1742">チェックリストやポータルサイト、教員研修デザイン改善シートを活用する流れ<br/>を示している。まずはこれを見て、全体像をつかむことができるようにしている。</td></tr><tr><td data-bbox="834 1742 986 1823">チェック<br/>リスト</td><td data-bbox="834 1227 986 1742">「『令和の日本型学校教育』を担う新たな教師の学びの姿の基理に向けて 審議ま<br/>とめ」(中央教育審議会「令和の日本型学校教育」を担う教師の在り方特別部会、<br/>令和3年11月15日)における「新たな教師の学び」の記載について、「教師に求<br/>められること」「管理職に求められること」「研修デザインを行うにあたって留意す<br/>ること」の観点から整理し、効果・効率・魅力を高めるためにインストクタショ<br/>ン・デザインの視点(メソッドの第一原理)を用いて整理している。</td></tr><tr><td data-bbox="986 1742 1038 1823">ポータル<br/>サイト</td><td data-bbox="986 1227 1038 1742">チェックリストを使用する基理となる資料を掲載している。必要に応じて活用するもの。<br/>いくにあたって参考となる資料を掲載している。必要に応じて活用するもの。</td></tr><tr><td data-bbox="1038 1742 1125 1823">教員研修<br/>デザイン<br/>改善シート</td><td data-bbox="1038 1227 1125 1742">チェックリストの取付きを随時追記し、ポータルサイト等を活用しながら、アウト<br/>プットできるようにした。また、まだ十分に改善できていないことを任意で書く欄<br/>を設け、このシートを基にして上司や他の指導主事等と協議することを想定してい<br/>る。</td></tr></table></div> <div data-bbox="1158 1216 1225 1843"><p>【本アンケートの目的】<br/>このアンケートは、チェックリスト及びポータルサイト、教員研修デザイン改善シートを作成してい<br/>く過程において、実際に教員研修デザイン改善につながるかどうかを実証するために実施するものです。</p></div> | 教員研修デ<br>ザイン改善<br>フロー                                                                                                                                                                                                                         | チェックリストやポータルサイト、教員研修デザイン改善シートを活用する流れ<br>を示している。まずはこれを見て、全体像をつかむことができるようにしている。 | チェック<br>リスト | 「『令和の日本型学校教育』を担う新たな教師の学びの姿の基理に向けて 審議ま<br>とめ」(中央教育審議会「令和の日本型学校教育」を担う教師の在り方特別部会、<br>令和3年11月15日)における「新たな教師の学び」の記載について、「教師に求<br>められること」「管理職に求められること」「研修デザインを行うにあたって留意す<br>ること」の観点から整理し、効果・効率・魅力を高めるためにインストクタショ<br>ン・デザインの視点(メソッドの第一原理)を用いて整理している。 | ポータル<br>サイト | チェックリストを使用する基理となる資料を掲載している。必要に応じて活用するもの。<br>いくにあたって参考となる資料を掲載している。必要に応じて活用するもの。 | 教員研修<br>デザイン<br>改善シート | チェックリストの取付きを随時追記し、ポータルサイト等を活用しながら、アウト<br>プットできるようにした。また、まだ十分に改善できていないことを任意で書く欄<br>を設け、このシートを基にして上司や他の指導主事等と協議することを想定してい<br>る。 | <div data-bbox="363 448 478 1075"><p>調査データは、研究実施者のもとに厳重に保管され、統計的に処理されます。個人のプライバシーの保<br/>護については十分配慮し、お名前等の公開は一切ありません。また人物が特定されるイニシャルなども用<br/>いません。いただいたご意見をもとに、チェックリスト及びポータルサイト、教員研修デザイン改善シ<br/>ートの改善を実施します。また、研究成果として、以下の範囲内で使用させていただく可能性がありま<br/>す。</p></div> <div data-bbox="483 448 619 1075"><ul style="list-style-type: none"><li>・学会大会や研究会でのシンポジウム、口頭発表、ポスター発表</li><li>・学芸論文誌、研究発表資料</li><li>・大学などでの講義、著書の一部</li></ul><p>上記の趣旨をご理解いただき、ご協力ください。なお、調査への協力は任意であり、協力しなかつ<br/>たことで不利益を被ることはありません。アンケート調査への回答および提出によって、本調査への協<br/>力について同意したこととみなさせていただきます。</p></div> <div data-bbox="651 902 667 1070"><p>【ご協力いただきたい内容】</p></div> <div data-bbox="671 448 831 1070"><ol style="list-style-type: none"><li>1. 「02 教員研修デザイン改善フロー」を見て全体像を把握してください。</li><li>2. 過去に行った教員研修(今年度を含む)の実施要項等を準備してください。</li><li>3. 「03 チェックリスト」を活用し、2. の教員研修が「新たな教師の学びの姿」に沿っていたかをチ<br/>ェックしてください。その際、「チェックした／しなかった理由」に記入してください。</li><li>4. 必要に応じてポータルサイトを活用しながら2. の教員研修を改善する案を考え、「04 教員研修<br/>デザイン改善シート」に記入してください。その際、「05」の記入例を参考にしてください。</li><li>5. 最後に「06【指導主事向け】アンケート」に記入してください。</li></ol></div> <div data-bbox="863 999 879 1070"><p>【回答方法】</p></div> <div data-bbox="884 448 999 1070"><p>メールで返信してください。その際、以下の4つの資料を添付してください。</p><ul style="list-style-type: none"><li>・「2.」で活用した「過去に行った教員研修の実施要項等」</li><li>・「03 チェックリスト」…②(チェック)及び「チェックした／しなかった理由」を記入したもの</li><li>・「04 教員研修デザイン改善シート」…記入したもの</li><li>・「06【指導主事向け】アンケート」…記入したもの</li></ul></div> <div data-bbox="1050 712 1066 1070"><p>お問い合わせ先：江原真正 <a href="mailto:hejin@st.gsis.kumamoto-u.ac.jp">hejin@st.gsis.kumamoto-u.ac.jp</a></p></div> |
| 教員研修デ<br>ザイン改善<br>フロー                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | チェックリストやポータルサイト、教員研修デザイン改善シートを活用する流れ<br>を示している。まずはこれを見て、全体像をつかむことができるようにしている。                                                                                                                                                                 |                                                                               |             |                                                                                                                                                                                                                                               |             |                                                                                 |                       |                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| チェック<br>リスト                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | 「『令和の日本型学校教育』を担う新たな教師の学びの姿の基理に向けて 審議ま<br>とめ」(中央教育審議会「令和の日本型学校教育」を担う教師の在り方特別部会、<br>令和3年11月15日)における「新たな教師の学び」の記載について、「教師に求<br>められること」「管理職に求められること」「研修デザインを行うにあたって留意す<br>ること」の観点から整理し、効果・効率・魅力を高めるためにインストクタショ<br>ン・デザインの視点(メソッドの第一原理)を用いて整理している。 |                                                                               |             |                                                                                                                                                                                                                                               |             |                                                                                 |                       |                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| ポータル<br>サイト                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | チェックリストを使用する基理となる資料を掲載している。必要に応じて活用するもの。<br>いくにあたって参考となる資料を掲載している。必要に応じて活用するもの。                                                                                                                                                               |                                                                               |             |                                                                                                                                                                                                                                               |             |                                                                                 |                       |                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| 教員研修<br>デザイン<br>改善シート                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | チェックリストの取付きを随時追記し、ポータルサイト等を活用しながら、アウト<br>プットできるようにした。また、まだ十分に改善できていないことを任意で書く欄<br>を設け、このシートを基にして上司や他の指導主事等と協議することを想定してい<br>る。                                                                                                                 |                                                                               |             |                                                                                                                                                                                                                                               |             |                                                                                 |                       |                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |

資料 13 指導主事のアンケート結果 (M氏)

※個人の特定につながる部分は●で加工している。

アンケート用紙

お名前 ●●●●●

・回答方法は、「妥当・やや違う・全く違う」などのうち、回答に近い項目を選択いただき、その理由や助言等をご記入ください。

|                                                                                          | 回答                                                                                                       | 理由及び助言等                                                                                                                                                                                        |
|------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ① 「チェックリスト」及び「ポータルサイト」の活用することで、自身が過去に行った教員研修デザインを「新たな教師の学びの姿」の実現に向けて、改善することにつながるか。       | <input checked="" type="checkbox"/> 妥当<br><input type="checkbox"/> やや違う<br><input type="checkbox"/> 全く違う | チェックリストが研修を考える際に大切にすることが言語されていて、研修の見直しや再設計の際に視点として活用できる。特に、経験が浅く、どう改善していけばいいのかわからなかった研修についても、改善の視点を与えてくれるものとなった。                                                                               |
| ② 「教員研修デザイン改善シート」で改善点をアウトプットすることが、昨年度からの改善案を上司や他の指導主事等と話し合うための資料になるか。                    | <input checked="" type="checkbox"/> 妥当<br><input type="checkbox"/> やや違う<br><input type="checkbox"/> 全く違う | 話し合うための時間が十分確保できなかったもので、実施できていない。自身の考えだけではなく、理論に基づき分析・修正したもので、上司にも話がしやすい（提案がいいか悪いかは別として、最初のたたき台として、自信をもって話ができる）だろう。自己内の対話や省察も促すという視点から、きっと他者と話し合うためのツールにもなりうるかと思う。                             |
| ③ チェックリスト及びポータルサイト、教員研修デザイン改善シートを活用する流れを示した「教員研修デザイン改善フロー」は、教員研修デザインの全体像を把握できるものになっているか。 | <input checked="" type="checkbox"/> 妥当<br><input type="checkbox"/> やや違う<br><input type="checkbox"/> 全く違う | ポータルサイトの活用場所が2つ示されているのが、使用者が決めることができてもよかった。私はチェックシート後にサイトを活用したが、次第に慣れ、自分で言語化できるようになれば、研修改善の方向性として確認する程度に活用することも考えられるのかなと思った。足場を少しずつ外していくような設計になっていて、必要に応じて、まさにツールとしてサイトを使うことができるようになっていたと思います。 |
| ④ その他、気付いた点があればご記入ください。                                                                  |                                                                                                          | フローに沿って分析をしてみると、研修としての設計の甘さを感じました。正直、昨年度から設計されているものを自分が今年度引き継ぎ、研修をこなすだけになってしまった。まずは指導主事が自律的に研修を設計したり、見直したりしていかねばならないと改めて感じました。貴重な視点をありがとうございました。                                               |

資料 14 指導主事のアンケート結果（N氏）

※個人の特定につながる部分は●で加工している。

アンケート用紙

お名前

●●●●

・回答方法は、「妥当・やや違う・全く違う」などのうち、回答に近い項目を選択いただき、その理由や助言等をご記入ください。

|                                                                                          | 回答                                                                                                       | 理由及び助言等                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ① 「チェックリスト」及び「ポータルサイト」の活用することで、自身が過去に行った教員研修デザインを「新たな教師の学びの姿」の実現に向けて、改善することにつながるか。       | <input checked="" type="checkbox"/> 妥当<br><input type="checkbox"/> やや違う<br><input type="checkbox"/> 全く違う | 研修をデザインするうえで、考えなければならぬことが分かりやすくなるので、その参考になるし、改善することにつながると思う。ただ「チェックリスト」の回は正直入れづらいかも。④はる観点があるかないかなので、比較的内れやすいが、例えば③の「目標達成に向けた適切な方法」は自己判断。「適切な」とは？チェック者のメタ認知力があるかどうか？にかかってくるのかなとおもいました。                                                                                                                                            |
| ② 「教員研修デザイン改善シート」で改善点をアウトプットすることが、昨年度からの改善案を上司や他の指導主事等と話し合うための資料になるか。                    | <input checked="" type="checkbox"/> 妥当<br><input type="checkbox"/> やや違う<br><input type="checkbox"/> 全く違う | 研修の課題の一つはその場限り、やりっぱなしになっていることです。（私だけだと思えますが…）組織の構成員も変わっていくので、このような改善シートを用いることで昨年度の流れを汲むこともでき、よいと思えました。                                                                                                                                                                                                                           |
| ③ チェックリスト及びポータルサイト、教員研修デザイン改善シートを活用する流れを示した「教員研修デザイン改善フロー」は、教員研修デザインの全体像を把握できるものになっているか。 | <input checked="" type="checkbox"/> 妥当<br><input type="checkbox"/> やや違う<br><input type="checkbox"/> 全く違う | 研修をデザインする流れがつかみやすい。「チェックシート」や「ポータルサイト」などの活用も示しており、デザインするうえでの手掛かりとなる。                                                                                                                                                                                                                                                             |
| ④ その他、気付いた点があればご記入ください。                                                                  |                                                                                                          | 修論の資料になるならば、何かっこめることが書いてある方がいいかもしれないので、言う思いで、取り立てて書く必要もないことですがメモします。「チェックリスト」が意味をもつかどうかは、研修をデザインする者の「うまくいかなかった」「研修を変えたい」という思いも大いに関係してくると思います。そのためには、ミスターXのような、ちょっと高い視座から見えて、評価してくれる人の存在が重要だと考えています。しかもその方の一言が「答え」ではなく、ちょっともやもやさせる課題？問い？であることが大事。（学校訪問のときのコメントも、そんなふうに言いたいんだけど難しいです）「チェックリスト」をすることが目的化しないように、そこだけは気を付けないと、と思いました。 |

資料 15 指導主事のアンケート結果 (0 氏)

※個人の特定につながる部分は●で加工している。

アンケート用紙

お名前 ●●●●

・回答方法は、「妥当・やや違う・全く違う」などのうち、回答に近い項目を選択いただき、その理由や助言等をご記入ください。

|                                                                                          | 回答                                                                                            | 理由及び助言等                                                                                                                                                                                                                                       |
|------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ① 「チェックリスト」及び「ポータルサイト」の活用することで、自身が過去に行った教員研修デザインを「新たな教師の学びの姿」の実現に向けて、改善することにつながるか。       | <input type="checkbox"/> 妥当<br><input type="checkbox"/> やや違う<br><input type="checkbox"/> 全く違う | 特に「チェックリスト」の活用は、自身がこれまで行った研修を振り返ることができ、「できていること」「できていないこと」を客観的に把握でき、今後の教員研修改善につながると考える。                                                                                                                                                       |
| ② 「教員研修デザイン改善シート」で改善点をアウトプットすることが、昨年度からの改善案を上司や他の指導主事等と話し合うための資料になるか。                    | <input type="checkbox"/> 妥当<br><input type="checkbox"/> やや違う<br><input type="checkbox"/> 全く違う | 教員研修デザインの改善案を話し合うための資料になると考える。「チェックリスト」を実施してから「教員研修デザイン改善シート」に移ることで、実際に行ってみて、この2枚が一つのシートにまとまり、つながりが見える化されているものならさらに良いと思う。                                                                                                                     |
| ③ チェックリスト及びポータルサイト、教員研修デザイン改善シートを活用する流れを示した「教員研修デザイン改善フロー」は、教員研修デザインの全体像を把握できるものになっているか。 | <input type="checkbox"/> 妥当<br><input type="checkbox"/> やや違う<br><input type="checkbox"/> 全く違う | <p>「教員研修デザイン改善フロー」は流れや手順が示されたもので、教員研修デザインの全体像を把握できるものであると考える。</p> <p>実際行ってみて、さらに分かりやすくとくという視点で2つ。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・流れを例えば数字①～④で表すと分かりやすい。</li> <li>・プリントスクリーン3枚と罫線で示した活動内容4つをはっきり区別できたら見やすい。どちらかを強調する等。</li> </ul> |
| ④ その他、気付いた点があればご記入ください。                                                                  |                                                                                               | <p>教員研修を企画・運営する時に、前年度の反省や課題をふまえて行うが、「チェックリスト」や「教員研修デザイン改善シート」のようにその課題等が見える化されたり、「教員研修デザイン改善フロー」のように流れが明確に示されていると、教員研修改善を話し合う時に分かりやすく、かなり協議が深まると考える。</p> <p>これまで指導主事等が欲していたものが形となっている素晴らしい研究だと思います。</p>                                        |

資料 16 指導主事のアンケート結果 (P 氏)

※個人の特定につながる部分は●で加工している。

アンケート用紙

お名前

・回答方法は、「妥当・やや違う・全く違う」などのうち、回答に近い項目を選択いただき、その理由や助言等をご記入ください。

|   | 回答                                                                                                       | 理由及び助言等                                                                                                                                                                                                  |
|---|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ① | <input checked="" type="checkbox"/> 妥当<br><input type="checkbox"/> やや違う<br><input type="checkbox"/> 全く違う | <p>活用することで、今回の教員研修のデザインを改善させることができました。研修は、受け手のアウトプットがキーだと改めて感じました。行動目標の設定の大切さ、それを達成するための課題解決のための方法や時間確保など、チェックリストやポータルサイトには具体例があったため、イメージしやすかったです。(具体例はもっとあってもありがたいと思います)</p>                            |
| ② | <input checked="" type="checkbox"/> 妥当<br><input type="checkbox"/> やや違う<br><input type="checkbox"/> 全く違う | <p>自分の反省ですが、一人で研修デザインを考えることが多く、マンネリ化してしまっていました。研修実施後も、「新谷学」さんのようにきちんと振り返ることなく、漠然とした自分なりの評価をして終えていました。複数の指導主事がいれば、チェック項目をもとに、大事なポイントを外さずにデザインの改善について深い学びができそうだと思います。私自身は、研修観を少しブラッシュアップできたと自己満足しています。</p> |
| ③ | <input checked="" type="checkbox"/> 妥当<br><input type="checkbox"/> やや違う<br><input type="checkbox"/> 全く違う | <p>私の場合、はじめ、改善フローだけでは、把握ができませんでした。ポータルサイト「教員研修デザイン入門」を熟読して少し理解が進みました。そして、「チェックリスト」「改善シート」と順番に取り組むことで、全体像をようやく理解できた感じです。「教員研修デザイン入門」はすらすら読めてとてもわかりやすかったです。指導主事はみなさん書かれている内容について共感されるのではと思います。</p>         |
| ④ |                                                                                                          | <p>貴重な機会を与えて下さり、ありがとうございます。この想定した研修は、今後実施する予定ですので、さっそく実践で生かせそうです。先生方にとって少しでも意味のある研修を企画できるかも・・・と楽しみです。</p>                                                                                                |

## 【チェックリスト】

| 「新たな教師の学び」を実現する教員研修デザインチェックリスト                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                           |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| チェック項目                                                                                                                                                                              | チェックした/しなかった理由 <small>※ ポータルサイトの情報</small>                                                                                                                                                                |
| <p>① この研修で何をするか、どのような変化を期待するのかなど、具体的な行動目標等を明確に示しているか。</p> <p><small>(例) 「学習指導要領を理解する」といった抽象的な目標ではなく、「学習指導要領改訂のポイントを踏まえた学習指導案が作成できる」という行動目標等を示している。</small></p>                      | <p><input type="checkbox"/> <b>チェックした理由</b>は…<br/>キャリア教育の履修を期待するということも示したが、それ以上のこと（行動目標等）は示せていなかった</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> <b>チェックした理由</b>は…<br/>本校のキャリアパスポートを参考してもらい、その活用から協議を始めた</p> |
| <p>② 参加者が、現場の経験を踏まえた自分の課題を想起できるようにしているか。</p> <p><small>(例) 参加者自身が作成した指導案や原簿の写真をお互いに見合ったり、研修主催者が場面を示して、「こんなとき、あなたならどうしますか？」と問うたりしている。</small></p>                                    | <p><input checked="" type="checkbox"/> <b>「独学教材」「好事例」</b>で研修デザインの手法を確認、再考</p>                                                                                                                             |
| <p>③ 協働的にお互いの課題を解決する活動など、目標達成に向けた適切な方法を取り入れているか。</p> <p><small>(例) 学習指導案の改善の観点について、講師の解説を聞くのみではなく、自分の知識等を活用して課題解決を試みたり、他者と教育課題について協議したりすることにより、自分の考えを伝え直すことができるようにしている。</small></p> | <p><input type="checkbox"/> <b>チェックした理由</b>は…<br/>課題を協議したりする時間は確保していたが、改善のための手立てまでは十分に考えられていなかった。</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> <b>「独学教材」「好事例」</b>で研修デザインの手法を確認、再考</p>                       |
| <p>④ 参加者が、課題解決のヒントにできるような事例や最新の情報を提供しているか。</p> <p><small>(例) 学習指導要領等の内容を情報として伝えるのではなく、参加者の課題を前提にして、解決に向けて学習指導要領の内容をどう活用するか例示している。</small></p>                                       | <p><input checked="" type="checkbox"/> <b>「独学教材」「情報リンク集」</b>で研修デザインの手法や最新情報等を確認</p> <p><input type="checkbox"/> <b>チェックした理由</b>は…<br/>研修時間外に設定したため、全員が振り回ることができなかった。</p>                                  |
| <p>⑤ 参加者が、研修での気付きや学びを振り返る時間を設定しているか。</p> <p><small>(例) 講師等による全体のまとめだけでなく、最初に持参した指導案と比較するなどして、本研修の目標を自分が達成したかを振り返る時間を設けている。</small></p>                                              | <p><input type="checkbox"/> <b>「独学教材」「好事例」</b>で研修デザインの手法を確認、再考</p>                                                                                                                                        |
| <p>⑥ 参加者が、研修後に現場で気付きや学びをどう生かすかを考える時間を設定しているか。</p> <p><small>(例) 作成した指導案の授業をいつ行うのか、どのように実施するのかを考える時間や、実施にあたっての概念材料等はどう克服するかなどについて、参加者等が相互にフィードバックし合う時間を設けている。</small></p>            | <p><input checked="" type="checkbox"/> <b>チェックした理由</b>は…<br/>外部講師や学校講師の協力が得られている。</p>                                                                                                                     |
| <p>⑦ 参加者が、継続的に学ぶことができる資料等の紹介や働き掛けをしているか。</p> <p><small>(例) 研修での学びを実践し、改善を繰り返すために、各種資料のリンク先を提供したり、参加者の取組を紹介し合ったりする時間を設けている。</small></p>                                              | <p><input type="checkbox"/> <b>「独学教材」「好事例」</b>で研修デザインの手法を確認、再考</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> <b>チェックした理由</b>は…<br/>行政の研修で紹介するリンク等は説明されていたが、半履修としての趣向的な紹介ではなかった。</p>                          |
| <p><small>※ 「情報リンク集」で最新情報等を確認</small></p>                                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                           |

## 【ほかにこんな視点も！】

- ・ 研修と教員育成指標との関連を実施要項等で示しておくことにより、必要な学びを参加者等が選び取ることができるようになります。
- ・ 学びの成果を日常業務において適切に生かすことは、学校全体の教育力の向上にもつなり、子供たちの学びの充実にもつながるため、研修後に「協働的な職場づくり」を構築することなどを管理職研修等で働きかけけることも重要です。

## 【改善シート】

| 教員研修デザイン改善シート                                                                       |                                                                                                                              |                                                                                                                  |                               |   |   |    |        |       |    |   |    |   |    |
|-------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|---|---|----|--------|-------|----|---|----|---|----|
| <p>「教員研修デザインチェックリスト」を行ってみて、どんな気付きや課題がありましたか？<br/>それを基に、研修デザインの改善を行いましょう。</p>        |                                                                                                                              |                                                                                                                  |                               |   |   |    |        |       |    |   |    |   |    |
| <p>■想定した教員研修</p>                                                                    |                                                                                                                              |                                                                                                                  |                               |   |   |    |        |       |    |   |    |   |    |
| 研修名                                                                                 | キャリア教育指導者養成講座                                                                                                                |                                                                                                                  |                               |   |   |    |        |       |    |   |    |   |    |
| 日時                                                                                  | 10                                                                                                                           | 月                                                                                                                | 8                             | 日 | 水 | 曜日 | 9      | :     | 30 | ~ | 16 | : | 00 |
| 主な対象                                                                                | 各校のキャリア教育担当者                                                                                                                 |                                                                                                                  |                               |   |   |    | 想定参加人数 | 160 人 |    |   |    |   |    |
| <p>■「教員研修デザインチェックリスト」を踏まえた自身の気付きや主な課題</p>                                           |                                                                                                                              |                                                                                                                  |                               |   |   |    |        |       |    |   |    |   |    |
| <p>受講者の視点から、研修目標が設定されていなかった。<br/>また、そのための手立てを具体的に考えていなかった。</p>                      |                                                                                                                              |                                                                                                                  |                               |   |   |    |        |       |    |   |    |   |    |
| <p>■改善前と改善案及び活用した資料</p>                                                             |                                                                                                                              |                                                                                                                  |                               |   |   |    |        |       |    |   |    |   |    |
| <p>改善にあたっては、ポータルサイトを参考にしてください！ → リンクは<a href="#">こちら</a></p>                        |                                                                                                                              |                                                                                                                  |                               |   |   |    |        |       |    |   |    |   |    |
|  |                                                                                                                              |                                                                                                                  |                               |   |   |    |        |       |    |   |    |   |    |
| 項目                                                                                  | 改善前                                                                                                                          | 改善案                                                                                                              | 活用した資料                        |   |   |    |        |       |    |   |    |   |    |
| ①                                                                                   | 目標が抽象的だった。<br>「学習指導要領を理解する」                                                                                                  | 目標を具体的な行動目標にした。<br>「講師による「学習指導要領改訂のポイント」という講義を踏まえて、自身が持参した学習指導要領を改善する。」                                          | ポータルサイトの「独学教材」                |   |   |    |        |       |    |   |    |   |    |
| ①                                                                                   | 目標が実施者側からの目標で受講者目標からの目標が設定されていなかった。<br>「発達段階に応じたキャリア教育の推進を図るとともに、各学校において、小学校・中学校・高等学校の接続を意識した組織的なキャリア教育を推進するためのミドルリーダーを育成する」 | 受講者の目線から、どんなことができたか、研修の目標が達成されたといえるのか、目標を示しなおした。<br>「ミドルリーダーとして、校種間の連携を意識した組織的なキャリア教育を推進するキャリアパスポートの活用を校内で提案できる」 | チェックリスト<br>独自教材<br>(研修デザイン入門) |   |   |    |        |       |    |   |    |   |    |
| ②                                                                                   | 行政説明・でキャリアパスの目指すべき姿を示すところから始まり、受講者にとってはある種「教え込み」ようになっていた。<br>→意図していないが、こうあるべきというこちらのメッセージが伝わっていたかも                           | キャリアパスの課題と現状を共有するところから始める                                                                                        | 独自教材<br>(研修デザイン入門)            |   |   |    |        |       |    |   |    |   |    |
| ③                                                                                   | 外部講師の話をして研修終わり                                                                                                               | 振り返りの機会を確保し、学びを言語化するとともに、今後自律的に学べるような情報源を提供する                                                                    | 独自教材                          |   |   |    |        |       |    |   |    |   |    |
| <p>■残っている課題（実施にあたって十分に改善できていないことなど）</p>                                             |                                                                                                                              |                                                                                                                  |                               |   |   |    |        |       |    |   |    |   |    |
| <p>「校種間連携」と言いつつ、そもそも校内での活用すらままならないのが実情。どこまでが研修主催者に裁量として委ねられているのかよくわからない。</p>        |                                                                                                                              |                                                                                                                  |                               |   |   |    |        |       |    |   |    |   |    |

M氏は、活用した資料について「独自教材」と書いているが、この点についてインタビューしたところ、「独学教材」であるとのことであった。

## 【チェックリスト】

| 「新たな教師の学び」を実現する教員研修デザインチェックリスト                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| チェック項目                                                                                                                                                          | チェックした/しなかった理由 <small>※ ポータルサイトの情報</small>                                                                                                                                                                                                                                           |
| <b>① この研修で何をするか、どのような変化を期待するのかなど、具体的な行動目標等を明確に示しているか。</b><br>(例) 「学習指導要領を理解する」といった抽象的な目標ではなく、「学習指導要領改訂のポイントを踏まえた学習指導案を作成できる」という行動目標等を示している。                     | <input type="checkbox"/> <div>           チェックした理由：「今回の研修の目的は……」<br/>           「今後の取組を考える」「自校での取組の手かりにする。」という抽象的なものだから。         </div>                                                                                                                                               |
| <b>② 参加者が、現場の経験を踏まえた自分の課題を想起できるようにしているか。</b><br>(例) 参加者自身が作成した指導案や板書の写真などをお互いに見合ったり、研修主催者が場面を示して、「こんなとき、あなたはどうしますか？」と問うたりしている。                                  | <input checked="" type="checkbox"/> <div>           「独学教材」で目標の明確化の方法を確認<br/>           チェックした理由は……<br/>           各校の学力調査の結果や、学力向上改善プランを拝見してもらったこと、市の課題の協議、県や全国との比較の場を入れたうえで、具体的な場面を例示したため、インパクトのあるグラフ、身近な事例などを出したうえで、チャットに書き込み、当事者意識をもって臨んでもらった。         </div>                     |
| <b>③ 協働的にお互いの課題を解決する活動など、目標達成に向けた適切な方法を取り入れているか。</b><br>(例) 学習指導案の改善の視点について、講師の解説を聞くのみではなく、自分の知識を活用して課題解決を試みたり、他者と教育課題について協議したりすることにより、自分の考えを捉え直すことができるようにしている。 | <input type="checkbox"/> <div>           「独学教材」「好事例」で研修デザインの手法を確認、再考<br/>           チェックしなかった理由は……<br/>           研修で扱った事例は、十分とは言えないが、研修でおさらい内容について、積極的に取り組んでいる学校を積極的に紹介して、他校の先生方の良さを思わせるように配置している。講師や研修参加者の感想「正解」として聞かせるのではなく、学校の課題に応じて受講者が経験選択できるようにしたいと思っている。         </div>      |
| <b>④ 参加者が、課題解決のヒントにできるように事例や最新の情報を提供しているか。</b><br>(例) 学習指導要領等の内容を情報として伝えるのではなく、参加者の課題を前提にして、解決に向けて学習指導要領等の内容をどう活用するか例示している。                                     | <input checked="" type="checkbox"/> <div>           「独学教材」「好事例」で研修デザインの手法を確認、再考<br/>           チェックした理由は……<br/>           本研修の目的や研修の場を取り入れながら、市の重点が分かるように研修、協議を行った。各校の事例や最新の情報は必要に応じて共有することから、市内の好事例を提供したり、その場をチャットで共有、課題解決のヒントとなるよう、また、自校に備えておく必要に応じて活用できるようにした。         </div>     |
| <b>⑤ 参加者が、研修での気付きや学びを振り返る時間を設定しているか。</b><br>(例) 講師等による全体のまとめだけでなく、最初に持参した指導案と、研修中に改善した指導案を比較するなどして、本研修の目標を自分が達成したかを振り返る時間を設けている。                                | <input checked="" type="checkbox"/> <div>           「独学教材」「情報リンク集」で研修デザインの手法や最新情報等を確認<br/>           チェックした理由は……<br/>           今回の研修では、60分はスライドに視点を絞って入力してもらった。一つは研修での気付き、もう一つは、この気付きを前向きに生かすこと。きょうんと質問してもらった。他者参照もできるの、同じ悩みを抱えている人などとも共有できるように工夫した。校長にもスライドを共有している。         </div> |
| <b>⑥ 参加者が、研修後に現場で気付きや学びをどう生かすかを考える時間を設定しているか。</b><br>(例) 作成した指導案の授業をいつ行うのか、どのように実施するのかを考える時間や、実施にあたっての懸念材料等をどう克服するかなどについて、参加者等が相互にフィードバックし合う時間を設けている。           | <input checked="" type="checkbox"/> <div>           「独学教材」「好事例」で研修デザインの手法を確認、再考<br/>           チェックした理由は……<br/>           今回の研修では、60分はスライドに視点を絞って入力してもらった。一つは研修での気付き、もう一つは、この気付きを前向きに生かすこと。きょうんと質問してもらった。他者参照もできるの、同じ悩みを抱えている人などとも共有できるように工夫した。校長にもスライドを共有している。         </div>       |
| <b>⑦ 参加者が、継続的に学ぶことができる資料等の紹介や働き掛けをしているか。</b><br>(例) 研修での学びを実践し、改善を繰り返すために、各種資料のリンク先を提供したり、参加者の取組を紹介し合うたりする環境を整えている。                                             | <input type="checkbox"/> <div>           「独学教材」「好事例」で研修デザインの手法を確認、再考<br/>           チェックした理由は……<br/>           今回の研修では、60分はスライドに視点を絞って入力してもらった。一つは研修での気付き、もう一つは、この気付きを前向きに生かすこと。きょうんと質問してもらった。他者参照もできるの、同じ悩みを抱えている人などとも共有できるように工夫した。校長にもスライドを共有している。         </div>                  |

**【ほかにこんな視点も！】**

- ・ 研修と教員育成指標との関連を実施要項等で示しておくことにより、必要な学びを参加者等が選び取ることができるようになります。
- ・ 学びの成果を日常業務において適切に生かすことは、学校全体の教育力の向上にもつながり、子供たちの学びの充実にもつながるため、研修後に「協働的な職場づくり」を構築することなどを管理職研修等で働きかけけることも重要です。

## 【改善シート】

### 教員研修デザイン改善シート

「教員研修デザインチェックリスト」を行ってみて、どんな気付きや課題がありましたか？  
それを基に、研修デザインの改善を行いましょう。

#### ■想定した教員研修

|      |              |   |    |   |   |        |     |   |    |           |
|------|--------------|---|----|---|---|--------|-----|---|----|-----------|
| 研修名  | 学力向上担当者会     |   |    |   |   |        |     |   |    |           |
| 日時   | 10           | 月 | 15 | 日 | 火 | 曜日     | 15  | : | 00 | ～ 16 : 45 |
| 主な対象 | 学力向上担当・研究主任等 |   |    |   |   | 想定参加人数 | 25人 |   |    |           |

#### ■「教員研修デザインチェックリスト」を踏まえた自身の気付きや主な課題

目標が抽象的。協働的に他者の課題を解決しようと協議する時間が十分にとれていない

#### ■改善前と改善案及び活用した資料

改善にあたっては、ポータルサイトを参考にしてください！ → リンクは[こちら](#)



| 項目 | 改善前                                                                                           | 改善案                                                                                           | 活用した資料             |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|
| ①  | 目標が抽象的だった。<br>「学習指導要領を理解する」                                                                   | 目標を具体的な行動目標にした。<br>「講師による「学習指導要領改訂のポイント」という講義を踏まえて、自身が持参した学習指導要領を改善する。」                       | ポータルサイトの<br>「独学教材」 |
| ①  | 目標が抽象的だった。<br>「全国学力（R6）の市の状況を把握するとともに、自校の結果と照らし合わせて、今後の取組を考える。」<br>「他校の取組を知り、自校での取組の手がかりにする。」 | 「手掛かりにする」という抽象的な目標を改善。<br>「学力調査の結果や学力向上に関する各校の取組を踏まえて、各校で作成している「学力向上改善プラン」に付け加える内容を考えることができる」 | 「独学教材」             |
| ⑦  | 参加者チャットを開設し、先進的な事例やワークシート等のサンプルURLを共有している。一方で参加者が継続的に学ぶことのできる資料の紹介には至っていない。                   | チャットルームの活用を働きかけをする。例えば全国大会などの出張に出た後は、参考資料のURLを共有してもらい、先進的な事例を共有する。                            |                    |
|    |                                                                                               |                                                                                               |                    |

#### ■残っている課題（実施にあたって十分に改善できていないことなど）

常に時間との戦い。③をクリアしようとすると、それなりの時間がかかる。授業をカットできない、子どもを置いて研修に出られないという現場の声があるため、設定にはいつも気を遣っている。

※個人の特定につながる部分は●で加工している。

## 【チェックリスト】

| 「新たな教師の学び」を実現する教員研修デザインチェックリスト                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| チェック項目                                                                                                                                            | チェックした/しなかった理由 ②ポータルサイトの情報                                                                                                                                                                                                                                                       |
| ①この研修で何をやるか、どのような変化を期待するのかなど、具体的な行動目標等を明確に示しているか。<br>(例)「学習指導要領を理解する」といった抽象的な目標ではなく、「学習指導要領改訂のポイントを踏まえた学習指導案を作成できる」という行動目標等を示している。                | <div> <input checked="" type="checkbox"/> </div> <div>           チェックした理由は……<br/>           当年度資料の研修は、令和6年度●可学力向上重点目標を共通理解するとともに、自校の学力向上プランとの関連を踏まえること、そして今後の取組を考え、いかなる行動目標を明示しているため。         </div>                                                                             |
| ②参加者が、現場の経験を踏まえ自分の課題を想起できるようにしているか。<br>(例)参加者自身が作成した指導案や板書の写真などをお互いに見合ったり、研修主催者が場面を示して、「こんなとき、あなたならどうしますか?」と問うたりしている。                             | <div> <input checked="" type="checkbox"/> </div> <div>           「独学教材」で目標の明確化の方法を確認<br/>           チェックした理由は……<br/>           自校で作成した学力向上プランを基に参加者同士がペアで見合い、対話をしながら加筆修正取組等を考えたり、お互いに助言し合ったりする場面を設定しているため。         </div>                                                        |
| ③協働的にお互いの課題を解決する活動など、目標達成に向けた適切な方法を取り入れているか。<br>(例)学習指導案の改善の視点について、講師の解説を聞くのみではなく、自分の知識等を活用して課題解決を試みたり、他者と教育課題について協議したりすることにより、自分の考えを述べることができている。 | <div> <input checked="" type="checkbox"/> </div> <div>           「独学教材」「好事例」で研修デザインの手法を確認、再考<br/>           チェックした理由は……<br/>           「学力向上」(意欲：自分を高める力)について外部講師の講義で理解するのみではなく、加筆修正指導案と比べて何ができていないのかを振り返り、改善点を確認することにより、自分の考えやこれまでの取組を捉え直す学習を確立しているため。         </div>           |
| ④参加者が、課題解決のヒントにできるような事例や最新の情報を提供しているか。<br>(例)学習指導要領等の内容を情報として伝えているのではなく、参加者の課題を前提にして、解決に向けて学習指導要領等の内容をどう活用するか例示している。                              | <div> <input checked="" type="checkbox"/> </div> <div>           「独学教材」「好事例」で研修デザインの手法を確認、再考<br/>           チェックした理由は……<br/>           「学力向上」(意欲：自分を高める力)の内容を情報として伝えるだけでなく、自校の課題を「学力向上プラン」その課題解決に向けて研修の学びをどう活用するかのヒントになる事例や最新の情報を紹介しているため。         </div>                        |
| ⑤参加者が、研修での気付きや学びを振り返る時間を設定しているか。<br>(例)講師等による全体のまとめだけでなく、最初に持参した指導案と、研修中に改善した指導案を比較するなどとして、本研修の目標を自分が達成したかを振り返る時間を設けている。                          | <div> <input type="checkbox"/> </div> <div>           「独学教材」「情報リンク集」で研修デザインの手法や最新情報等を確認<br/>           チェックした理由は……<br/>           「学力向上」(意欲：自分を高める力)の内容を振り返るためのプラットフォーム (Googleフォーム) を作成し、研修での気付きや学びを振り返るためのプラットフォーム (Googleフォーム) を作成し、お互いに振り返り合うための活用が上からなかったため。         </div> |
| ⑥参加者が、研修後に現場で気付きや学びをどう生かすかを考える時間を設定しているか。<br>(例)作成した指導案の授業をいつ行うのか、どのように実施するのかを考えた時間や、実施にあたっての懸念材料等をどう克服するかなどについて、参加者等が相互にフィードバックし合う時間を設けている。      | <div> <input checked="" type="checkbox"/> </div> <div>           「独学教材」「好事例」で研修デザインの手法を確認、再考<br/>           チェックした理由は……<br/>           研修での気付きや学びを振り返るためのプラットフォーム (Googleフォーム) を作成し、研修での気付きや学びを振り返るためのプラットフォーム (Googleフォーム) を作成し、お互いに振り返り合うための活用が上からなかったため。         </div>       |
| ⑦参加者が、継続的に学ぶことができる資料等の紹介や働き掛けをしているか。<br>(例)研修での学びを実践し、改善を繰り返すために、各種資料のリンク先を提供したり、参加者の取組を紹介し合うための取組を継続している。                                        | <div> <input checked="" type="checkbox"/> </div> <div>           「独学教材」「好事例」で研修デザインの手法を確認、再考<br/>           チェックした理由は……<br/>           研修での気付きや学びを振り返るためのプラットフォーム (Googleフォーム) を作成し、研修での気付きや学びを振り返るためのプラットフォーム (Googleフォーム) を作成し、お互いに振り返り合うための活用が上からなかったため。         </div>       |

【ほかにこんな視点も！】

- ・研修と教員育成指標との関連を実施要項等で示しておくことにより、必要な学びを参加者等が選び取ることができるようになります。
- ・学びの成果を日常業務において適切に生かすことは、学校全体の教育力の向上にもつなり、子供たちの学びの充実にもつながるため、研修後に「協働的な職場づくり」を構築することなどを管理職研修等で働きかけけることも重要です。

## 【改善シート】

### 教員研修デザイン改善シート

「教員研修デザインチェックリスト」を行ってみて、どんな気付きや課題がありましたか？  
それを基に、研修デザインの改善を行いましょう。

#### ■想定した教員研修

|      |                        |   |   |   |   |        |     |   |    |           |
|------|------------------------|---|---|---|---|--------|-----|---|----|-----------|
| 研修名  | 令和6年度第1回●●町学力向上推進連絡協議会 |   |   |   |   |        |     |   |    |           |
| 日時   | 6                      | 月 | 9 | 日 | 月 | 曜日     | 14  | : | 30 | ～ 16 : 30 |
| 主な対象 | 学力向上担当者                |   |   |   |   | 想定参加人数 | 7 人 |   |    |           |

#### ■「教員研修デザインチェックリスト」を踏まえた自身の気付きや主な課題

- ・研修のねらいが抽象的であり、参加者が今後の取組みを考えにくいものであった。
- ・振り返りの時間が短く、参加者が新たな気付きや学びを表現しにくいものであった。

#### ■改善前と改善案及び活用した資料

改善にあたっては、ポータルサイトを参考にしてください！ → リンクは[こちら](#)



| 項目 | 改善前                                    | 改善案                                                                                              | 活用した資料         |
|----|----------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|
| ①  | 目標が抽象的だった。<br>「学習指導要領を理解する」            | 目標を具体的な行動目標にした。<br>「講師による「学習指導要領改訂のポイント」という講義を踏まえて、自身が持参した学習指導要領を改善する。」                          | ポータルサイトの「独学教材」 |
| ①  | 研修のねらいが抽象的であり、参加者が今後の取組みを考えにくいものであった。  | 町の学力向上重点目標と自校の学力向上プランとの関連をワークシートを活用して明確にし、今後の取組みの具体を他者と協働して作成する。                                 | 独学教材<br>好事例    |
| ②  | 振り返りの時間が短く、参加者が新たな気付きや学びを表現しにくいものであった。 | 研修の目標達成や新たな気付きをアウトプットする方法を工夫したり、時間を十分に確保したりする。またプラットフォームで相互がしっかり語り合え、活用率が上がるよう好事例や国・県の最新情報を紹介する。 | 独学教材<br>情報リンク集 |
|    |                                        |                                                                                                  |                |

#### ■残っている課題（実施にあたって十分に改善できていないことなど）

プラットフォーム（Google クラスルーム）の有効活用と活用率の向上

※個人の特定につながる部分は●で加工している。

【チェックリスト】

「新たな教師の学び」を実現する教員研修デザインチェックリスト

自身が企画する教員研修の実施要項等をもとに、研修当日の流れについて以下の項目が当てはまるかどうかをチェックしてみてください！改善していく課題が見つかると思います。課題解決に向けては、ポータルサイトの情報を参考にしてください！

| チェック項目                                                                                                                                                  | チェックした/しなかった理由                      | ポータルサイトの情報                                                                                                                                          |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ①この研修で何をするか、どのような変化を期待するのかなど、具体的な行動目標等を明確に示しているか。<br>(例)「学習指導要領を理解する」といった抽象的な目標ではなく、「学習指導要領改訂のポイントを踏まえた学習指導案を作成できる」という行動目標等を示している。                      | <input type="checkbox"/>            | チェックした/しなかった理由は…<br>抽象的なものは示していたが、具体的な行動目標を示していない。<br>「独学教材」で目標の明確化の方法を確認                                                                           |
| ②参加者が、現場の経験を踏まえた自分の課題を想起できるようにしているか。<br>(例)参加者自身が作成した指導案や板書の写真などをお互いに見合ったり、研修主催者が場面を示して、「こんなとき、あなたならどうしますか？」と問うたりしている。                                  | <input checked="" type="checkbox"/> | チェックした/しなかった理由は…<br>日常の授業でどのような活動を実施しているかの問いかけ、より効果的で意味のあるアクティビティの紹介があった。<br>「独学教材」「好事例」で研修デザインの手法を確認、再考                                            |
| ③協働的にお互いの課題を解決する活動など、目標達成に向けた適切な方法を取り入れているか。<br>(例)学習指導案の改善の観点について、講師の解説を聞くのみではなく、自分の知識等を活用して課題解決を試みたり、他者と教育課題について協議したりすることにより、自分の考えを捉え直すことができるようにしている。 | <input type="checkbox"/>            | チェックした/しなかった理由は…<br>英語のアクティビティを実際に体験するのみであった。<br>「独学教材」で研修デザインの手法を確認、再考                                                                             |
| ④参加者が、課題解決のヒントにできるような事例や最新の情報を提供しているか。<br>(例)学習指導要領等の内容を情報として伝えるのではなく、参加者の課題を前提にして、解決に向けて学習指導要領の内容をどう活用するか例示している。                                       | <input checked="" type="checkbox"/> | チェックした/しなかった理由は…<br>様々なねらいに応じたアクティビティを複数紹介した。<br>「独学教材」「好事例」で研修デザインの手法を確認、再考                                                                        |
| ⑤参加者が、研修での気付きや学びを振り返る時間を設定しているか。<br>(例)講師等による全体のまとめだけでなく、最初に持参した指導案と、研修中に改善した指導案を比較するなどして、本研修の目標を自分が達成したかを振り返る時間を設けている。                                 | <input type="checkbox"/>            | チェックした/しなかった理由は…<br>議義のあと「ふりかえり」として、研修全体を通しての感想を書いても良かったが、目標を達成したかどうかの振り返りできていない。<br>「独学教材」「情報リンク集」で研修デザインの手法や最新情報等を確認                              |
| ⑥参加者が、研修後に現場で気付きや学びをどう生かすかを考える時間を設定しているか。<br>(例)作成した指導案の授業をいつ行うのか、どのように実施するのかを考える時間や、実施にあたっての懸念材料等をどう克服するかなどについて、参加者等が相互にフィードバックし合う時間を設けている。            | <input checked="" type="checkbox"/> | チェックした/しなかった理由は…<br>「ふりかえり」として、学んだことや気づきをグループで話し合う時間を設け、学んだことをどう生かすか、全体の場で共有することができた。<br>「独学教材」「好事例」で研修デザインの手法を確認、再考                                |
| ⑦参加者が、継続的に学ぶことができる資料等の紹介や働き掛けをしているか。<br>(例)研修での学びを実践し、改善を繰り返すために、各種資料のリンク先を提供したり、参加者の取組を紹介し合ったりする環境を整えている。                                              | <input type="checkbox"/>            | チェックした/しなかった理由は…<br>定期的に、園の中英語担当者や担当者会を行うことや、公開授業研修を複数回実施することにより、学んだ方向性的に働きかけられたと認識している。しかし、英語担当者以外の先生方には、その回数が少なかったことは否めたいため。<br>「情報リンク集」で最新情報等を確認 |

【ほかにこんな視点も！】

- ・研修と教員育成指標との関連を実施要項等で示しておくことにより、必要な学びを参加者等が選び取ることができるようになります。
- ・学びの成果を日常業務において適切に生かすことは、学校全体の教育力の向上にもつなり、子供たちの学びの充実にもつながるため、研修後に「協働的な職場づくり」を構築することなどを管理職研修等で働きかけることも重要です。

121

## 【改善シート】

### 教員研修デザイン改善シート

「教員研修デザインチェックリスト」を行ってみて、どんな気付きや課題がありましたか？それを基に、研修デザインの改善を行いましょう。

#### ■想定した教員研修

|      |                   |   |   |   |   |    |        |   |     |   |    |   |    |
|------|-------------------|---|---|---|---|----|--------|---|-----|---|----|---|----|
| 研修名  | ●●町教育研修会 第1回全員研修会 |   |   |   |   |    |        |   |     |   |    |   |    |
| 日時   | 4                 | 月 | 5 | 日 | 金 | 曜日 | 13     | : | 00  | ~ | 16 | : | 00 |
| 主な対象 | 園小中学校教職員とALT      |   |   |   |   |    | 想定参加人数 |   | 50人 |   |    |   |    |

#### ■「教員研修デザインチェックリスト」を踏まえた自身の気付きや主な課題

- ・グループで研修全体の振り返りをしたが、具体的な行動目標を立てていなかったため、考える視点が広がっても、深まることがなかった。
- ・講師が紹介してくれたアクティビティを体験する場はあったが、その体験の後、その効果を考えたり、協議したりする活動はなかったため、体験のみで終わった可能性がある。

#### ■改善前と改善案及び活用した資料

改善にあたっては、ポータルサイトを参考にしてください！ → リンクは[こちら](#)



| 項目 | 改善前                                              | 改善案                                                                                                                                                                        | 活用した資料         |
|----|--------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|
| ①  | 目標が抽象的だった。<br>「学習指導要領を理解する」                      | 目標を具体的な行動目標にした。<br>「講師による「学習指導要領改訂のポイント」という講義を踏まえて、自身が持参した学習指導要領を改善する。」                                                                                                    | ポータルサイトの「独学教材」 |
|    | 目標が抽象的だった。<br>「ALT 配置により、英語教育を進めていくときに大切なことを知ろう」 | 目標を具体的な行動目標にした。また、職種によって、選べるようにした。<br>① 「講師が示した具体例を参考に、グループで相談しながら、ALT と日常的に会話せざるを得ない機会をつくるようなしな付けを1つ考える」<br>② 「複数のアクティビティの体験を実施した後、グループで、ALT と共同して実施すると効果的であろう『帯活動』をつつくる」 | 独学教材           |
|    | 講師の解説を聞いたり演習を行ったりして受け身が多かった。                     | 体験したアクティビティをどのように感じたか、どのように自分の授業にいかせるか、活動ごとにフィードバックする時間を設ける。                                                                                                               | デザインチェックリスト    |
|    |                                                  |                                                                                                                                                                            |                |
|    |                                                  |                                                                                                                                                                            |                |

#### ■残っている課題（実施にあたって十分に改善できていないことなど）

- ・講師を依頼するときに、具体的な行動目標等を共有して実施する必要がある。
- ・今回のような、全員研修会では、参加している人の職種が異なるため、その行動目標を複数設定して、グループも決めておく必要がある。
- ・この「全員研修会」を終えた後、3回の公開授業研究会がある。しかし、日常的に先生方が継続的に学ぶことができる資料等の紹介や働きかけが十分ではなかった。

資料 21 P 氏へのインタビュー（メールによる解答）

| 江尻                                                                                                                                                                                                                 | P 氏                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>P 氏の改善シートには、「体験したアクティビティをどう感じたか、どう授業にいかせるかについて、活動ごとにフィードバックする時間を設ける」と書かれています。この提案は、チェックリストを活用したと書かれています。具体的にはどの部分を参考にされたでしょうか？</p> <p>また、チェックリストの中では、参考資料として、ポータルサイトの独学教材や好事例、情報リンク集を挙げていますが役には立たなかったでしょうか。</p> | <p>A1<br/>チェックリストのチェック項目③です。アクティビティを受けるだけでなく、他者との協議等により、自分の考えを捉え直す時間をとることで、課題に迫れるということが参考になりました。</p> <p>A2<br/>独学教材は大変有効でした。上記回答した A1 については、独学教材の第 2 章リフレクティブ学習サイクルの理論の影響を受けました。</p> <p>また、好事例についても、動画やスライドがあって、具体的に研修をどのように進めていくのか私自身学びにつながり、非常にありがたいコンテンツでした。</p> <p>好事例については、動画やプレゼン資料の情報量が多いと参考にしやすいこともあるため、「デザインチェックリスト」の「チェック項目」ごとなど、小さな好事例が複数あれば、さらに、指導主事のニーズに応じたコンテンツになるのかなと思いました。</p> |

## 資料 22 インストラクショナル・デザインの専門家 L 氏による評価（メールによる解答）

前回指摘させていただいた事項

### 【チェックリストについて】

- ・「研修前」の説明文の、「自律的な学びの駆動力になる」の主語がわかりませんでした。「駆動力を高める」といったことでしょうか。

- ・「研修前」と「研修後」という文章が、チェックリストを作成するにあたりどのように関係するのかが読み取れませんでした。

→いずれも、研修前・後という言葉でなく、チェックリストに関連してオプションやヒントとなる情報に書き換えられていて、改善が図られていることを確認しました。

- ・②経験を踏まえるという文脈であれば、「こんなときあなたならどうしますか」と問うかなと思いました。

→例示の中で改善されている点を確認しました。

- ・③「教師同士で」は不要かと思いました。

→修正確認しました

- ・③「他者と実践を共有したり、教育課題について協議したり」が具体的かなと考えました

→修正確認しました

### 【改善シートについて】

- ・「自身の気づきや課題はどのようなものでしたか？」→「どんな気づきや課題がありましたか？」ではいかがでしょうか。

→修正確認しました

- ・「実施にあたって十分に改善できていないこと」には何を書くのかイメージが湧きませんでした。課題の課題みたいなことでしょうか・・・

→追記確認しました。具体性がましてイメージがわきやすかったです

### 【改善フローについて】

- ・「自分のタイミング」について、主語は指導主事？

→学直しをという言葉が追記されることで、わかりやすい表現になっていました。

- ・ポータルサイトをどこで活用するのか、回転矢印が示す位置が少しわかりにくいと思いました。チェックリスト作成と改善シート作成の間、改善シート作成と上司等との協議の間で活用するのであれば、そこに線を引くなどの工夫があった方がよいかなと思いました

→点線の丸が追記されていて、具体的な箇所が明示的になっていました

- ・「教員研修の実施 要綱等が完成」は、「要綱等が完成 教員研修の実施」の順かなどと思いました

→修正確認いたしました

- ・「新たな教師の学び」って一体何を示しているのだろう？と思ったので、概略だけでもリンクさせるか、明示させるかした方がゴールが明確になってよいかなと思いました

→二次元コードの追記を確認いたしました

### 【Google フォームとの連動について】

→非常にやりやすくなったと思います。画像も示してあるので、回答しやすいと思いました

### 全体的なコメント

すべての指摘事項への改善を確認いたしました。教員研修デザイン改善のフローが、5ステップになったことで、具体的な進め方がわかりやすくなり、さらに、どこステップについて意識を向けるべきかも、検討しやすくなったと思いました。

指導主事が自ら学ぶデジタルコンテンツとして、自己チェックと情報収集・整理分析がしやすい教材になっていると考えました。



## これまでの課題

### 課題①



指導主事は業務が他律的であり、**研修する時間の確保が難しい。**

### 課題②



教員研修の充実が学校や国からも求められているもの、**学び直すための教材がない。**

### 課題③



**子供ではなく教師を育てる理論を学ぶことなく、教員研修を企画・実施している。**

## ご提案内容のポイント

01

「新たな教師の学びの姿」の実現に向けて、  
教員研修デザインについて  
の学び直しが指導  
主事は求められている

求められる  
研修の理解

02

指導主事は多忙である  
ため学び直しは難しい  
が、独学教材であれば  
自分のペースで取り組  
むことができる

効率良い  
学び直し

03

指導主事を統括する立  
場の方やインストラク  
ショナル・デザインの  
専門家による形成的評  
価を実施済

内容は  
確かで充実

ゴール

指導主事の資質能力・向上

## 教材の内容

「新たな教師の学びの姿」を促す  
教員研修デザイン入門

本教材は、新任指導主事が成長していく物語を  
通して、「新たな教師の学びの姿」で求められる  
教員研修の在り方を学ぶことができます。指導主  
事の研修観をブラッシュアップさせて、自律的に  
学ぶ教師の育成につなげましょう！



「新たな教師の学びの姿」  
に関わる用語を正しく記  
載することができる。

行動が変わる研修デザイ  
ンのポイントに関わる用  
語を正しく記載すること  
ができる。

学習目標を明確化するポ  
イントが書いてあるか吟  
味することができる。

言語情報と知的技能を一体的に学ぶことができる

## 実際に活用した指導主事の声



これからの研修の在り方を捉え直すうえで価値あるテキストだと思います。是非とも県内の指導主事がこのテキストに触れるべき！



行動目標の設定の大切さ、それを達成するための課題解決のための方法や時間確保など、具体例があったため、イメージしやすかったです。



独学教材から、メリルの第一原理を学ぶことで、自分の課題を想起させることの意味を理解することが出来る流れが素晴らしいと思います。

## 活用のイメージ

### 初任指導主事研修

#### ①独学教材の配付

研修担当者が、印刷した冊子又はデータを初任指導主事に配布します。

#### ②趣旨を説明

研修担当者が、「新たな教師の学び」が求められている現状を5分程度で説明します。

### 各自の職場

#### ③業務内での学び

指導主事は、自分の業務に合わせて1時間程度を確保し、独学教材で学びます。

#### ④発展的な学び

指導主事は、教材の中で扱われている理論等について、自分の課題意識に合ったものがあれば学び直しを行います。

### 研修デザイン

#### ⑤現状分析

指導主事は、昨年度までの研修実施要項を確認し、「新たな教師の学び」の視点から見直すところがないか確認します。

#### ⑥研修デザイン

指導主事は、独学教材等を参考にしながら、「新たな教師の学び」を実現できる教員研修デザインを行います。

## 独学教材で学ぶことによって期待できる姿



個別最適な学び、協働的な学びの充実を通じて、「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であり、「教師の学びの姿も、子供たちの学びの相似形である」とされています。この実現に向けて鍵を握るのは、指導主事による教員研修デザインです。

つまり、本教材を活用して指導主事が教員研修デザインを学び直すことにより、「新たな教師の学びの姿」を実現することは、これから必要とされる資質・能力を岡山県の子どもたちが身に付けていくことにつながっていくことが期待できます。