

中堅教諭等資質向上研修のデザインを問い直す

－受講者の学びの視点からの再整理－

研修課 指導主事 岡本 剛典

【要旨】 急激に変化する時代の中で、教師には「主体的に学び続ける」ことが求められている。研修実施者として、そのような学びを促す研修機会を受講者に提供できているのか。学校組織活性化の中心となる中堅教諭等資質向上研修受講者の学びのデザインを再考するとともに、今年度の実践後の成果と課題を分析することを通じて、今後の研修の在り方について考察する。

【キーワード】 中堅教諭等資質向上研修，研修デザイン，校内研修，学び続ける教師

1 はじめに

（1）校内での学びの充実

「令和の日本型学校教育」を担う新たな教師の学びの実現に向けて、「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とを踏まえ、校内研修や授業研究をはじめとする学校における様々な機会や場を、「教師の学び」として位置づけ活用していくなど、日常的な校内研修等を充実させること」（※1）が求められている。ただ、校内研修に対して「少なくない教職員が消極的」（※2）であったり、「批判的な意見を言いづらい雰囲気」（※3）があったりと、校内での学びの充実には様々な課題がある。

本県の中堅教諭等資質向上研修（以下、中堅研と略記）においては、受講者に所属校の教職員を対象とした校内研修会の企画運営を課している。2年間に渡る中堅研（注1）において、受講者がそれぞれの年度に1度ずつ校内研修会を企画運営することで、学校組織の活性化につなげることを意図して、本研修に組み込んでいる。実施状況調査での管理職に対する聞き取りにおいても、「中堅研受講者が校内研修会を実施する機会があることで、教職員の対話が増えるなどプラスの効果は大きい。」といった記述が見られるなど、本県中堅研の要となっている。また、管理職や分掌長等を助言者として実施する校内研修も、新規年度に10日間、継続年度に5日間実施することとしており、校内での学びの充実に向けた1つのきっかけともなっている。

（2）独立行政法人教職員支援機構の新たな動き

本県では、令和3年度からの2年間に渡り、独立行政法人教職員支援機構（以下、NITSと略記）の「マネジメント研修高度化推進事業」を受託し、筆者は本事業における特別研修員として、NITSに同期間派遣されていた。令和4年度、NITSは国の動向を受け、「教職員が自立的・継続的に行う校内研修に着目し、教師に求められる新たな学びの姿を体現していく研修デザイン力を育成することを目的」（※4）としたセミナー（研修デザイン力育成セミナー）を実施した。「各学校における諸問題の中から教職員が協議して解決すべき課題を見つけ出し、その先に見据える短期・中期・長期の研修ビジョンを描き、教育実践につなぐという一連の構想力や、変化を意識し校内研修を推進するためのデザイン力の向上」（※5）を目指し立ち上げられた本セミナーの主担当を筆者が務めた。教員養成フラグシップ大学の指定を受けた福井大学関係者の支援を得ながら、企画運営を進める中で筆者が得た知見は、本県の研修においても大いに生かせるものである。

また、令和6年4月に、NITSは「『研修観の転換』に向けたNITSからの提案（第一次）」を発表した。「教職員研修の在り方に課題意識を持っているにもかかわらず、前例踏襲的に教職員研修を企画・運営する傾向があるのではないか。」や「教職員に求められる要請を踏まえつつ、学び手たる教職員を『主語』とした研修に、研修の在り方を変えていく必要があるのではないか。」（※6）

といった問題意識が提示され、今後の教職員研修をデザインする際の留意点としてNITSが考えていることが提案としてまとめられている。

教職員研修のナショナルセンターであるNITSのこれらの動きを踏まえ、本県の教職員研修の見直しを進めるべきである。

（3）学校組織の活性化と中堅教員

学校における中堅教員の役割として、「『学校ビジョン構築への参画と教育活動の推進』や『職場の活性化』」（※7）等が挙げられる。いわば中堅教員は、「学校のキーパーソン」（※8）である。「活性化している職場レベルの組織では、管理職以外にキーパーソンが存在しているケースが多く見られる。つまり、学校内でキーパーソンを見つけ、育成し、活躍してもらうことは、学校マネジメントのひとつのポイント」（※9）である。

令和7年度の本県公立学校教員の年齢構成（図1）から、30歳代前半から後半にかけてボリュームゾーンとなっていることが分かる。人数から考えても、この層の教員が学校組織活性化の鍵を握っていることは明らかである。

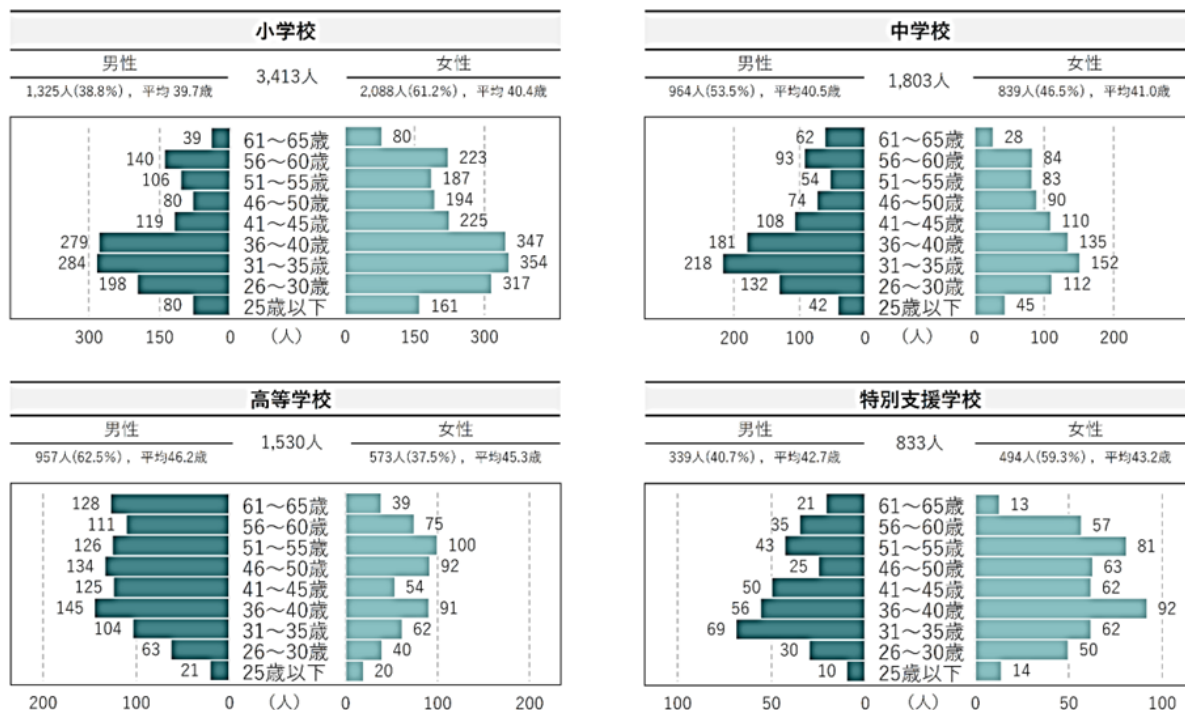
2 中堅教諭等資質向上研修のり・デザイン

（1）これまでの中堅教諭等資質向上研修－研修効果の観点から－

初任者研修や中堅教諭等資質向上研修といった悉皆研修では、多方面からの要請により、知識伝達型の講義が多くならざるを得ない一面がある。ただ、一方で脈絡なく単に並べられただけであれば、その研修効果は決して高くないと思われる。「研修で学んだことが、仕事の現場で一般化され役立てられ、かつその効果が持続されること」（※11）を「研修転移」と呼ぶが、これまで実施してきた研修の構成や内容等は、受講者の研修転移を推し進めるものになっていたかどうか、再度見直す必要性を強く感じる。

前掲『「研修観の転換」に向けたNITSからの提案（第一次）』において、教職員研修における学びの組み立て（「研修デザイン」）について、次のような課題意識が提示されている（※12）。

- ・研修プログラムが、各コマにおいて「研修担当者（講師）が、何を教えるか」という観点を中心に組み立てられていることが多いのではないかと。
- ・まず学習する参加者の視点に立ち、「研修を通じて、参加者にどのような



* この場合の「教員」は、校長・副校長・教頭・主幹教諭・教諭・養護教諭・栄養教諭・充て指導主事とする。

図1 和歌山県公立学校教員の年齢構成（令和8年3月31日現在）（※10）

「気づきや変化があるか」を整理し、その上で、そのような気づきや変化が起きるために「何を学ぶか」を検討し、その内容を「どのように学ぶか」という参加者の具体的な学びの姿を考え、構成する必要があるのではないかと。

筆者は令和6年度に中堅研の主査を務めた（注2）。NITSが提示したこれらの課題意識を踏まえ、共通研修1の研修構成を例にとって研修転移について考えてみたい（表1）。

表1 中堅研共通研修1の目的及び内容（令和6年度）

研修名	中堅研共通研修1
目的	人権教育の推進や自己のキャリアデザインについての理解を深めるとともに、中堅教員としての自覚を新たにし、主体的に学校運営に参画する意欲を高める。
内容	1 【講義】 中堅研の開講に当たって 2 目標設定 3 【講義・協議】 人権教育の推進について 4 【講義】 服務規律の遵守と綱紀の厳正保持について 5 【協議・講義・演習】 これまでの教職生活を振り返る 自己の教職キャリアデザインについて考える 6 【説明】 オリエンテーション

和歌山県教育センター学びの丘（以下、当センターと略記）では、令和6年度より、全ての研修において「目標設定」の時間を設定し、受講者がその日の研修受講に際して見通しをもち、自らの学びの要点を整理することを通じ、より主体的に学びに向かうことを促している。この点については、一定効果があるものと思われる。

ただ、それを受けて受講者が内省するための仕掛けが十分ではない実態があった。受講者には、振り返りシートの記入を課しているが、項目について細切れの記述様式となっていた（図2）。それぞれの項目について、受講者がどのように理解したかを研修担当者

が確認できるようにこの様式となっていたが、つながりを見出せる内容であったとしても、もしかすると受講者の思考を意図せず分断してしまっていたかもしれない。

4 次の研修内容について、本研修の目的や午前中に自身が定めた目標・目的を踏まえた上で、達成度を選択するとともに、研修を通して学んだこと、考えたこと、感じたこと等を簡潔な文章で入力してください。

「人権教育の推進について」
 A：十分に達成できた B：達成できた C：あまり達成できなかった D：全く達成できなかった

「服務規律の遵守と綱紀の厳正保持について」
 A：十分に達成できた B：達成できた C：あまり達成できなかった D：全く達成できなかった

「これまでの教職生活を振り返る」「自己の教職キャリアデザインについて考える」
 A：十分に達成できた B：達成できた C：あまり達成できなかった D：全く達成できなかった

「オリエンテーション」
 A：十分に達成できた B：達成できた C：あまり達成できなかった D：全く達成できなかった

図2 令和6年度振り返りシート（抜粋）

共通研修1の研修構成としては、「中堅研の開講に当たって」の講義にて、「教職経験11年目を節目として気持ち新たに研修に向かうことの意義について」の内容から始まるにもかかわらず、それに続くのは人権やサービスに関わることを扱う知識伝達型の内容であった。おそらく、最初の講義からの流れを考えれば、まずはこれまでの教職生活を振り返り、これからのキャリアについて思いを巡らす講義や協議が続くべきであると考えられる。

これまでの中堅研担当者が一定整理してきた足跡が感じられる面も大いにあるが、まだまだ何を「学んだ」かではなく、何を「伝えた」かに軸足がある、研修主催者を主語にした研修といった印象が強く残る構成であった。それは共通研修1に限ったことではなく、他の共通研修にも見られる傾向であった。

令和6年度末、受講者を主語とし、それぞれの所属校における校内での学びを促進する構成とするため、それらの課題を整理し、中堅研共通研修全体としてのデザインの見直しを図ることにした。令和7年度実施の中堅研については、次に示す3点を押さえるべきポイントとして設定した。

（2）ポイント1：各回の研修テーマの設定

まず、1点目として、共通研修各回の研修テーマの設定が挙げられる。前項でも指摘したとおり、一部でつながりのない細切れの研修構成が見られていた。そこで、それぞれの回にストーリー性をもたせるため、共通研修の全体的な流れを俯瞰し、部分的なコマの入れ替えやオンデマンド化を行い、整理を図った。

共通研修1から5までの研修テーマは、表2に示すとおりである。

表2 中堅研共通研修 研修テーマ一覧

研修名	研修テーマ
共通研修1	節目というきっかけ
共通研修2	ともに学び続ける
共通研修3	当たり前を見直す
共通研修4	対話からの気付き
共通研修5	自分の視座

例えば、前項で例示した共通研修1については、このテーマを踏まえ、次の表3のように研修構成を組み替えた。

表3 中堅研共通研修1の目的及び内容（令和7年度）

研修名	中堅研共通研修1
目的	自己のキャリアデザインについての理解を深めるとともに、中堅教員としての自覚を新たに、主体的に学校運営に参画する意欲を高める。
内容	1 【講義】 中堅研の開講に当たって 2 目標設定 3 【協議・講義・演習】 これまでの教職生活を振り返る 自己の教職キャリアデザインについて考える 学び続けるために－指標活用－ 4 【講義】 服務規律の遵守と綱紀の厳正保持について 5 【説明】 オリエンテーション 6 【演習・対話】 リフレクション

本研修の意義を確認する講義から始まり、これまでを振り返り、これからのことを考える。その際に、教員育成指標も使用しながら、教員として各段階で求められる資質・

能力を確認する。令和6年度までは共通研修2に配置されていたこのコマを、研修効果を考え、共通研修1に移動した形である。そして、節目であるこの時期に、再度教育公務員としての在り方を考える機会とするため、服務規律に関する講義を置いた。従来この回に実施していた人権に係る講義については、研修テーマに沿った形で共通研修3に移動させた。

回ごとの軸となるテーマ、いわば研修ビジョンを設定することで、その回に入れるべき内容とそうでない内容が見やすくなり、1日の文脈が繋がった。

また、時を同じくして、当センター全ての研修で活用される振り返りシートのひな型の変更も行われた。各内容での受講者の記述はなくし、その回全体を通じての1つの記述欄を設定した（図3）。受講者のこれまでの経験は様々で、学びや気付きも各内容において均等であるはずがなく、大きな1つの記述の中で、受講者が一定の自由度をもって自らの1日の学びを綴れることを意図した変更となったと、筆者は理解している。

2 本研修の目的や自身が定めた目標を踏まえた上で、各研修内容における目標達成度をA～Eより選択してください。

A:十分に達成できた B:達成できた C:どちらとも言えない D:あまり達成できなかった E:全く達成できなかった

(1)「これまでの教職生活を振り返る」 A・B・C・D・E

(2)「自己の教職キャリアデザインについて考える」
 「学び続けるために－指標活用－」 A・B・C・D・E

(3)「服務規律の遵守と綱紀の厳正保持」 A・B・C・D・E

(4)「オリエンテーション」 A・B・C・D・E

3 本研修の目的や自身が定めた目標を踏まえた上で、本研修を振り返り、学んだこと、感じたこと、今後の実践に生かしたいこと、新たな疑問、自身の課題や改善点等を具体的に記入してください。

図3 令和7年度振り返りシート（抜粋）

（3）ポイント2：受講者の気付きを促す目標設定とリフレクション

前述したとおり、当センターでは、令和6年度より全ての研修において「目標設定」の時間を設定していた。ただ、それを受けての「振り返り」については、多くの研修では、最後に10分程度、振り返りシートを各個人で埋めるといった形で、個人演習の体を成しな

から事務的な作業にも近い実態だと筆者は感じていた。中堅研に限ったことではないが、研修の進行状況によっては、その10分すら受講者に与えることができず、遅れた時間を調整するためのクッション的な役割として消えてしまう状況もよく見られた。

NITSの「職階別中央研修」においても、「豊かな気付きが醸成される学び」（図4）となることを意識して、令和5年度より「イントロダクション」と「リフレクション」の時間を研修デザインの中に位置づけている。同研修の場合、5日間連続の研修であるため、「イントロダクション」では「前日の気付きを踏まえつつ、その日の研修内容を見ながら、『自分は今日、どういうことを学びたいか』」（※13）を書くこととしている。

「毎朝冒頭に約30分間」と、少なくない時間を設定している。また、「毎日1日の終わりに、約1時間の『リフレクション』の時間を取り、その日の学びを振り返る時間」（※14）を設定している。「研修担当者が、参加者に問いかけをし、その問いかけのもとで、内省や対話を行う時間」（※15）としての位置づけであり、中堅研においてもぜひとも取り入れたい考え方であった。

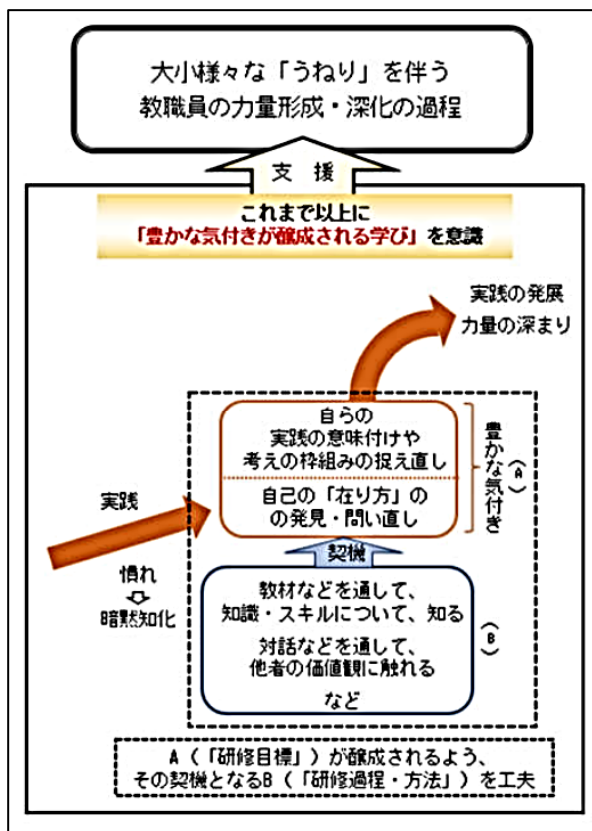


図4 豊かな気付きが醸成される学び（※16）

そのようなことから、中堅研での「目標設定」においては、受講者それぞれのこれまでの経験を踏まえつつ、その日の研修日程や事前配付している講義関連資料を確認しながら、受講者自身がポイントとしたい部分を確認する等、学びの見通しをもつための時間をより丁寧に設定することとした。また、研修の終わりには「リフレクション」の時間を20分から30分程度組み入れ、目標設定や研修担当者からの問いかけに基づいての「個人での内省」、そして「グループでの対話」を通して気付きを深める時間とする計画を立てた。

（4）ポイント3：オンライン研修の効果的な活用

ここまで述べたことを実現するには、研修テーマに沿った講師の選定や「リフレクション」の時間を確保するための研修内容の精選等の課題があった。また、中堅研の実施状況調査において、学校管理職から「受講者の研修会場への移動時間も含めた業務負担軽減」を求める声もあり、受講者が所属校からウェブ会議ツールを使用し研修受講する「リアルタイム・オンライン研修」や、受講者が自身の業務に合わせて視聴日程が選択できる「オンデマンド研修」等、オンライン研修を効果的に活用することの検討を進めた。

具体的には、まず共通研修3をリアルタイム・オンライン研修にすることとした。従来は、対面により、校内研修会のテーマの1つである「危機対応」を扱った演習等を交えながら実施してきたが、夏季休業中に行う2回目の共通研修（共通研修2は7月末実施、共通研修3は8月中旬実施）であることや、講師旅費等の負担経費を気にせず登壇者を検討できること等、メリットも多い。対面からオンラインに切り替えることの研修効果については懸念があったが、受講者と講師、受講者同士の双方向のやり取りが可能で、グループに分かれての協議や演習等も行えるということもあり、実施を決定した。講師については、研修内容に対する見識を備え、オンライン研修での登壇経験が豊富で、また研修実施に向けて綿密な打合せが可能な大学准教授に依頼した。対面であれ、オンラインであれ、研修講師と研修担当者が研修全体のねらいやストーリーについて共通理解することは必須であると考えている。NITSが実施する「職階別中央研修」や「指導者養成研修」においても、令和4年度より研修実施前に研修に登壇する講師と研修担当者がオンラインで打合せ

を行い、担当者から全体のストーリーを説明するなど、共通理解を図るようにしている。

また、「地域とともにある学校」については、共通研修4において対面で実施をしていたが、同研修の事前配信動画としてオンデマンド研修に切り替えることとした。動画視聴については、令和6年度より運用している「全国教員研修プラットフォーム」の研修概要ページへ簡単にデータをアップロードでき、受講者もクリックするだけで受講が可能となるため、技術的な負担はない。また、オンデマンド研修については、一時停止、巻き戻し、期間内の繰り返し視聴等が可能といった利点もあるため、校種や校内での役割によって理解の度合いが大きく異なる傾向が強い「地域とともにある学校」をオンデマンド化する意義は十分にあると考えた。事前視聴動画作成に当たっては、研修講師と電話による事前打合せを行ってから動画を収録した。編集についても、より分かりやすい内容構成とするため研修講師に確認しながら、研修担当者が行った。

3 令和7年度中堅教諭等資質向上研修の考察

（1）研修担当者の視点から

令和6年度、令和7年度と2年連続で中堅研を担当し、研修の課題を踏まえ目的意識をもってその構成に手を加え、実践に移すところまで関わる事ができたことが大きい。熱量をもって計画したものを自分の手で実行に移せない経験をこれまでも幾度かしたことがあり、そこに至るまでの背景や目的、ねらいまで次の担当者に引き継ぐことの難しさを認識している。複数年同じ業務に関わることの意義を強く感じる。その上で、周りの指導主事も研修構成を創造する過程に巻き込んで、研修に対する思いや考え方を組織としてつなげていく。これは本県中堅研でのキーワードとして掲げている「同僚性」と「協働性」の向上にもつながるものであり、どのような職場においても同様に捉えられるように思われる。

また、各回のテーマ設定、いわば目的の明確化や、目標設定及びリフレクションの充実は、学校における授業との類似性も大きい。令和4年の中央教育審議会答申においても、「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る。

つまり、教師の学びの姿も、子供たちの学びの相似形であるといえる。」（※17）とされており、授業をつくるように研修をデザインしてきた。受講者に対して、例えば、目標設定の時間の最後に「手元にすでに講義資料があり、本日のねらいも明示されている。これはこどもたちに対する授業も同じで、手元に教科書がある状態にもかかわらず、すぐに授業内容に入ることにはどうなのか。良い悪いはさておき、どういう目的でそのような授業展開を描くのか。授業のやり方が無意識的にルーティーン化してしまっていないか。」と問うなど、体感的に学びのデザインの重要性を感じるよう仕掛けた。

「当たり前を見直す」をテーマとした共通研修3において、特に研修担当者や講師が問いを投げかけることの重要性を感じた。危機対応について理解を深める中で、「何のために避難訓練をするのか。こなすだけの避難訓練となっていないか。」や、「避難訓練を通じて、児童生徒のどのような資質・能力を育成したいのか。」といった問いを投げかけることで、凝り固まった発想をほぐすことにつながった。受講者の振り返りシートにも、当たり前を見直すことの重要性や日頃からの教職員間での対話の必要性に関する記述が目立った。一方で、「研修で学んだことを生かして、避難訓練の改善に取り組みたい。」等、表面的な理解に留まり、他の教育活動を見直すことには現状としてつながっていないと思われる記述も多く見られた。提示するものが具体的で完成されたものであれば、このようなことも起こる可能性は十分にある。提示する内容の粒度を調整し、受講者に考える余地を感じさせる仕掛けが必要である。

オンライン研修の活用については、概ね問題がなかったように思われる。リアルタイム・オンライン研修中も、受講者がグループ協議を行っている裏で講師と協議し、展開について微調整を図るなど、講師と綿密に打合せを重ねたことが功を奏した。一方で、受講者の学びの見取りとして、全ての受講者の様子をリアルタイムで確認することはできず、振り返りシートの記述から理解する程度となってしまうなど、支援の難しい部分がある。継続して対面式で行うべき研修と、オンライン化できる研修を、研修効果が落ちないように内容を精査していく必要があると考える。

（2）受講者の視点から

まずは、受講者の振り返りシートに見られた特徴的な記述をいくつか紹介する（表4）。

表4 令和7年度中堅研共通研修1 振り返りシートの回答（一部抜粋，要約）

「学びの多い研修・少ない研修」を自分の経験から振り返ることによって、自分が授業を組み立てる際に何を意識すべきなのが見えてきた。
ペアやチームでの対話の時間やタイムングがとても自然な流れの中であり、考えが深まったように感じた。 また、研修の意義を考えたり、自己を見つめたりする際の問いかけがとても心動かされるものであり、これからの研修への意欲が向上した。 きれいな言葉を並べることよりも、自分の言葉を紡いでいくという指示があり、授業でのこどもたちも、そんな気持ちで最後のまとめができたらしいのにと大変共感した。
互いの教職生活を話し合い、リフレクションを行うことで、違う歩みの中に共通点を見出しつつ、今後の自分たちに求められる姿についてイメージをもつことができた時間であった。

共通研修1では、授業改善に係る内容について、講義としては一切扱っていないにもかかわらず、研修と日々の授業の組み立てを重ね合わせた記述が見られた。これは、前述したとおり、研修担当者が、目標設定及びリフレクションの時間において、「教師の学びの姿もこどもたちの学びの相似形」であることを受講者に伝えたり、また授業をつくるように研修をデザインしたりしたことが要因であると考えられる。研修デザインからの気づきを受講者が体感的に得ることで納得感をもち、受講者が自身の授業実践に生かそうとする態度が見られる。

また、全体的な流れについても好意的な捉え方をしていると考えられる。これは、研修の文脈やストーリー性を意識してデザインした結果であると言えるのではないか。このような記述については、共通研修2以降の振り返りシートにも見られた。

加えて、リフレクションや対話の効果についても、一定成果があったと判断できる記述も多い。「心が動く」や「イメージをもつ

ことができた」といった記述は、象徴的とも言える表現である。NITSの「研修デザイン力育成セミナー」を担当した当時、福井大学教授から、「自分たちでストーリーを語ると、自然とそこには接続関係が生まれる。良かれと思って、フォーマットを決めたり、箇条書きにしたりすると、そこに接続関係がなくなってしまう。」との助言をいただいた。このことから、教員の数だけ実践があり、研修での気づきを実践に結び付けるのは、受講者自身に他ならないと考える。NITSの前審議役である佐野（2025）も、「知識も活用しながら、内省の深まりを通じて、これまでの、そしてこれからの実践への想像が、研修中も、研修が終わってからも参加者の中で豊かに広がっていく、開かれた学びになるようイメージしながら、研修の場をつくるのが重要なのではないか」（※18）と述べている。リフレクションの時間を設け、問いかけながら丁寧に各受講者の経験に結び付け、それぞれの言葉での言語化を促す仕掛けを描いたことが、受講者のこのような捉えにつながったと考えられる。

それが、果たして研修転移につながったのか。「校内研修会①運営実践報告書」における受講者の記述を確認したい（表5）。

表5 令和7年度中堅研校内研修会① 運営実践報告書「成果と課題」（一部抜粋，要約）

最近はこちらまで時間をかけて何度も授業づくりを教職員全員とする機会がないので、授業者だけでなく、全員にとって大変有意義な研修会になったと思う。
初めてファシリテーターとして研修会を運営したことから、自身の立ち振る舞いや場の作り方について、まだ改善の余地があると感じた。
参加者同士が直接会話する機会を設けられていなかった。個人で考えた支援策をグループで共有したり、異年齢のグループを作って意見交換したりするなど、交流するための時間がなかった。
校内研修の目的を明確にしつつ、多忙な中で「やってよかった」、「もっと普段こうした方がいいよね」と気負わず前向きに思えるような研修をいかにして企画し行うか。同僚性の視点で考えた時、企画者側の思いを一方向的に伝えるだけになっていないか、試行錯誤し、研究すべきことがたくさんあると感じた。

自分が何に悩んでいるのかははっきりと分かり、何をすべきか考え直す良い機会となった。ただ、「話しきれなかった。次回も開催してほしい。」という意見も多数あったので、これからも継続して進めていくとともに、次回開催時の運営方法についても検討していく必要があると感じた。

上の記述から、共通研修での学びを生かしつつも、今後も試行錯誤が必要な様子が見て取れる。校内研修会における成果と課題についても整理されており、立ち止まって自己や組織を省察する態度も身に付いているように感じる。それぞれの専門性はもちろんのことながら、学校組織の更なる活性化に向けて「学び続ける教師」であってほしいと切に願う。共通研修4終了後に実施したアンケートにおいて「中堅研（継続年度）への期待度はいかがですか。」と質問したところ、受講者の89%から「とても期待している」もしくは「少し期待している」といった肯定的な回答を得た。その期待に応えるため、教職員に寄り添う「伴走者」として、どのような支援ができるのか、我々も試行錯誤を重ねながら、具体的な手立てを検討していくことが求められている。

4 終わりに

「『研修観の転換』に向けたNITSからの提案（第一次）」において、次のような課題意識が示されている（※19）。

教職員研修では、研修デザインの自由度が高い反面、研修をどう改善するかについて考えたり学び合ったりするための手掛かりとなる発想や考え方が十分共有されていないこと、その結果、それぞれの研修担当者は課題意識を持ちながらも、前例踏襲的に企画、実施せざるを得なくなっている状況があるのではないか。

今年度、当センターでの所内研修は、1月末時点で8回の実施となっている。それが多或少ないかということではなく、押さえるべきはそれぞれが年度当初に探究テーマを掲げ、それぞれの思いや考えを対話的に交流し、「研修観の転換」の必要性に対する理解を深めているところである。佐野（2025）も、「自立的な試行錯誤を大事にする学びを、教え手自身が体感し、つくってみて、そ

の過程や面白さについて腹落ちすること、その中で、そのような学びへの渴望が生まれ、理論や好事例やハウツーを含め学ぶこと、同時にそれらに依存することなく、自分なりの試行錯誤を続けていくこと、新しい学びを創造していく際には、そういった、教え手自身の、息の長い、学びの試行錯誤が必要なのではないか」（※20）と述べている。

NITS理事長の荒瀬（2025）は、「学びの場を調える」（※21）ことの重要性について述べている。また、前田（2025）も、「教師の専門性は『どう教えるか』から『子どもの学びをどうデザインするか』へと役割がシフトしてきている」（※22）と述べている。つまりは、学びの環境設定が大きな鍵を握っているということであろう。これは、ここ数年、目を浴びる「単元内自由進度学習」や「幼児教育」とも共通する部分である。いかに学習環境を調えるか、研修をデザインする私たち指導主事がどのように学ぶか、そこでの手応えが研修の企画運営に生かされ、そして教職員の学びの充実、最終的には変化し続けるこれからの社会を生きることもたちの豊かな学びへとつながっていく。次年度以降の中堅研についても、更なる学びの充実に向けて、再考を重ねていきたい。

<注釈>

注1 本県の中堅研については、2年間に渡って実施しており、1年目を新規年度、2年目を継続年度と定めている。

注2 本県の中堅研では、受講者必履修の研修（共通研修）を2年間で5回実施している。

<引用文献>

※1 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）』 p.23（2021）

※2 石川晋，大野睦仁『これならうまくいく！笑顔と対話があふれる校内研修』学事出版 p.117（2013）

※3 石川晋，大野睦仁「前掲」 p.116

※4 独立行政法人教職員支援機構『令和4年度研修デザイン力育成セミナー実施要項』（2022）

※5 独立行政法人教職員支援機構「前掲※4」

※6 独立行政法人教職員支援機構『「研修観の転換」に向けたNITSからの提案（第一次）』 p.1（2024）

※7 マネジメント研修カリキュラム等開発会議『学校組織マネジメント～すべての教職員のために～（モデル・カリキュラム）』 p.0-1-16（2005）

- ※8 マネジメント研修カリキュラム等開発会議
「前掲」 p.0-1-16
- ※9 マネジメント研修カリキュラム等開発会議
「前掲」 p.0-1-18
- ※10 和歌山県教育委員会『令和7年度（2025年度）和歌山県の教育のすがた』 p.13
（2025）
- ※11 中原淳，島村公俊，鈴木英智佳，関根雅泰
『研修開発入門「研修転移」の理論と実践』
ダイヤモンド社 p.17（2018）
- ※12 独立行政法人教職員支援機構「前掲※6」
p.5
- ※13 独立行政法人教職員支援機構「前掲※6」
p.16
- ※14 独立行政法人教職員支援機構「前掲※6」
p.16
- ※15 独立行政法人教職員支援機構「前掲※6」
p.16
- ※16 独立行政法人教職員支援機構「前掲※6」
p.16
- ※17 中央教育審議会『「令和の日本型学校教育」
を担う教師の養成・採用・研修等の在り方について～
「新たな教師の学びの姿」の実現と，多様な専門性を有する質の高い教職員集団の形成～（答申）』 p.22（2022）
- ※18 佐野壽則『研修を、面白く～「研修観の転換」
に向けた教職員支援機構の挑戦～』ジ
アース教育新社 pp.76-77（2025）
- ※19 独立行政法人教職員支援機構「前掲※6」
p.3
- ※20 佐野壽則「前掲」 p.128
- ※21 荒瀬克己『学びの場をどう調えるか～学習指
導要領改訂も視野に入れて～』NEW
EDUCATION EXPO 大阪 配付資料 p.17
（2025）
- ※22 前田康裕『まんがで知る学習方略 学び方を
学ぶ』さくら社 p.166（2025）

<参考文献>

- ・秋田喜代美『学びの心理学 授業をデザインする』左右社（2012）
- ・宇田川元一『他者と働くー「わかりあえなさ」から始める組織論』ニューズピックス（2019）
- ・大野大輔『研修リデザイン』教育開発研究所（2025）
- ・千々布敏弥『先生たちのリフレクション 主体的・対話的で深い学びに近づく，たった一つの習慣』教育開発研究所（2021）