

研修主事研修

～学び合い文化の醸成・協働的な職場環境づくりの担い手として～

はじめに

岐阜県では、「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、関係規則の一部を改正し、令和5年度から、全校種、各学校（校舎別、課程別）に主任手当のある「研修主事」を置くこととした。各教職員が安心して学びに打ち込めるよう、校長のリーダーシップの下で、全校的な学び合い文化の醸成と協働的な職場環境づくりを目指している。併せて、岐阜県教員委員会にて校内研修活性化の手立てを学び合う「研修主事研修」を新設し、研修主事を中心とした校内研修推進体制を支援している。なお、研修主事の人数は、小学校・中学校・義務教育学校（以下、「小中義」という）では525人、高等学校・特別支援学校（以下、「高特」という）では100人になる。

1. 研修主事研修

各学校に新たに位置付けた「研修主事」を中心とした校内研修推進体制を支援するため、年2回、4月と10月に、「研修主事研修」（悉皆）として小中義は半日のオンライン型の研修を、高特は終日の集合型の研修をそれぞれ実施した。

(1) 校内研修の手引き

研修主事研修の研修資料として「校内研修の手引き」（全21ページの冊子）を作成するとともに1回目の研修主事研修で配付し、その後、岐阜県総合教育センターの研修申込システムを通してダウンロードできるようにしている。手引きは、「校内研修の重要性」「校内研修の推進体制」（図1）「校内研修の企画・運営・評価、研修の

新たな教師の学びの姿の実現のための研修推進体制

～校内での学び合いの活性化に向けて～【高特】(イメージ)

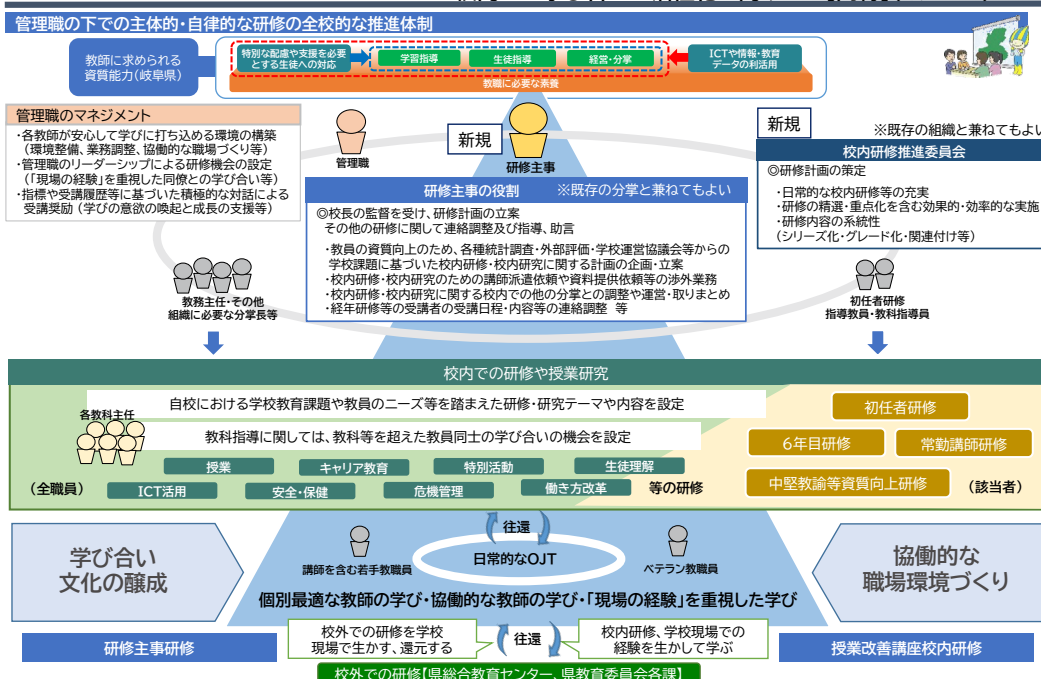


図1

具体例]「校内研修Q&A」「参考資料等」で構成し、研修主事が校内研修推進のために活用できるようにした。

以下に、集合型の研修として実施した高特の研修主事研修について紹介する。

(2) 研修主事研修 1回目 (4月)

1回目の研修のねらいは、次の2つである。

- ・ 研修主事として、研修主事の役割についての理解を図る。
- ・ 教職員の資質向上や学校課題への対応に向けた校内研修や日常的な校内での学びの活性化を図る。

1回目の研修日程は次のようであった(表1)。研修を進めるに当たっては、様々な地区や校種の方が交流できるよう、ランダムに決めた6人を1グループとした。各グループでは、最初に「となりのとなりしりとり自己紹介」というアイスブレイクの活動を行った。

1	講話	「研修主事の職務と求められていること」	教育研修課長 20分
2	講話	「総合教育センター研修講座及び校内研修の推進について」	研修企画係長 20分
3	グループ協議Ⅰ	「今年度の校内研修の取組について」	60分
4	ワークショップ	「研修主事を核とした校内の学び合いの活性化に向けて」	90分
5	グループ協議Ⅱ	「校内研修の活性化について」	30分
6	全体会	研修の振り返り	30分

表1

その後グループ協議Ⅰでは、事前に提出された研修計画書(図2)を参考にしながら、勤務校の現状や課題、1年分の研修計画をどのように立案し、実施する予定か、また、研修主事の悩みなども率直に話していただいた。同じ職務の者同士、すぐに打ち解け、前例のない研修主事として職務を遂行する不安や、戸惑いを共感し合っていた。

ワークショップでは、「研修を充実させるための工夫や改善のアイデア」について協議し、最後には、リ

ワークショップの方法

- ① 1枚のカードに1つずつ異なるアイデアを一人5枚書く。
- ② そのカードをよくシャッフルし、トランプのように他のグループメンバーに5枚ずつ配る。
- ③ 配られたカードをよく読んで、書いた人の気持ちを考える。
- ④ 自分が一番興味・関心を持ったカードについて、グループ内で順番に発表する。
- ⑤ そのカードを分類していき、カテゴリのタイトルをつけ、グループの意見をホワイトボードにまとめる。
- ⑥ グループのアイデアをギャラリーウォークで気ままに見て歩いて回り、近くにいる人と対話し、交流を深める。

個人
追
究

協
働

フレクシオンシートを用いて、個人で振り返りを行った。これからの校内研修について、カードを使用し、ゲーム感覚で楽しみながら考えることができた。また、ギャラリーウォークでは、他グループのアイデアを最後まで熱心に見て回っていた。

グループ協議Ⅱでは、個人の振り返りを共有し、グループ内でお勧めの研修を「推しの研修」(写真1)として1つ選び、全体会で発表した。

研修後のアンケートによると、この日の研修を通して、新たな気づきや参考になったこととして、「どの先生も初めての試みで、非常に苦慮されていることが分かった。悩んでいるのは自分だけでないことが分かっただけでも救われた」「研修はいつでもできること」「研修の持ち方など色々なアイデアをいただいた。研修主事が主導して校内全体に研修するだけでなく、先生方の学びをサポートすることが大事だということが分かった」「堅く考えて構えていたが、少し気持ちが楽になった」等があった。

(別紙様式)

令和5年度 校内研修計画書

学校番号	30	学校名	[] 高等学校	校長名	[]
				研修主事名	教諭 []
			研修主事の分掌等	教務部所属 2年生正担任	

1 校内研修の主題

自校の課題	普通科、専門学科を有する本校では、多様な取組の「質」を支える教員同士の学び合いの雰囲気醸成とさらなるコミュニケーションの円滑化が課題
目標の領域 学校のニーズ	<ul style="list-style-type: none"> ■ 学習指導 ■ 経営・分掌 ■ ICT ■ 生徒指導 ■ 特別支援 ■ その他 (複数選択可)
校内研修の目標	校内研修をきっかけとした教員同士のコミュニケーション機会を向上させることで、力量向上体制構築と目の教育活動の「質」を高めていく。
目標設定の理由	多様な職場環境、働き方改革及びコロナ禍の状況が継続して学校現場では、教員同士の繋がり希薄化が大きな課題。(教員の精神的な孤立化(退職等)、若手教員への伝承不足、未来志向の考え方が育ちにくい等)

2 令和4年度校内研修実施報告書の2(3)次年度の校内研修に向けて

- ・本校の課題に応じた研修、職員からの要望に対応した研修を計画的に設定。
- ・教科別の授業研究会だけでなく、キャリア教育におけるノウハウの継承や学校行事の再開に向けて、教員同士で学び合う機会の設定。
- ・多様性と包摂性に対応するための生徒理解に関する研修の設定。
- ・ICTを活用した働き方を見直し、効果的な教育活動の研究を継続。

3 令和5年度の校内研修の年間研修計画 (学校独自の別様式でも可)

1 全体像 ([] 高校の校内研修の活性化図)

図2

- 2 校内で教員同士のコミュニケーションの機会を増やすことで、教育活動の「質」を高めていく取組 (4月～5月準備、6月～取組開始予定)
- 1 職員会議研修 (全体職員、約30分の取組)
 - 2 オリジナル研修 (希望職員、放課後、2週間に1回程度、約45分)
 - 3 メンター・プログラム研修 (希望職員同士、1カ月に1回30分程度)
 - 4 執務室での会話 (研修) (上記1～3の取組等をきっかけに活性化)
 - 5 学校内外での総括 (研修) (上記1～4の取組等をきっかけに活性化)
- 3 期待される成果
- ・教員同士の研修課題の発見、その意識の向上。
 - ・教員同士の学び合いの土壌をさらに実現。
 - ・若手中間教員の悩みや課題に対する対応、課題解決体制の構築。
 - ・ベテラン教員の指導実践の可視化とその貴重な活用 (校内ならではの課題解決)
 - ・校内コミュニケーション機会の向上により、風通しの良い職場環境作りにも寄与。
- 4 研修コンテンツの開発及び運用
- 研修主事が研修コンテンツを開発、各企画委員会で提案、職員会議に周知を図り、実施。

※以下は研修コンテンツのイメージ例

オリジナル研修 (新規)

- ①教員の本音、困っている研修 (全体向け) … 思慮や本音に困っていること
- ②生徒との信頼関係の築き方研修 (全体向け) … 何事も教育活動の根底は信頼関係
- ③叱り方研修 (若手向け) … いきなり怒るのではなく、段階をおいて叱る方法等
- ④課題の評価研修 (全体向け) … 安易に「1」評価に傾く指導をしていないか
- ⑤「匠」研修 (若手向け) … 校内で鋭く柔軟な指導ができる先生からの講話・情報等
- ⑥校内の指導資源を明らかにする研修 (全体向け) … 日常では分からない先生の強み
- ⑦国の教育の方向性を知る研修 (全体向け) … 文部科学省HP資料等を参考に
- ⑧職場環境を良くする研修 (全体向け) … 同僚と話してませんか、笑っていますか
- ⑨社会人研修 (若手向け) … 教員である前に、一社会人として必要なことは
- ⑩ミドルリーダー研修 (若手、中堅向け) … これからの学校を担う人への伝承・刺激

※5月の企画委員会及び職員会議で実施を図りたいもの。(提案予定)

- 職員会議研修 (7月5日(水)) … 「授業研究会」研修 (異教科、専門科版)
 - ※教科等の枠を超えた議論に挑戦していく。
 - オリジナル研修 (6月9日(金)) … ①教員の本音、困っている研修
 - ※愚痴や本音に困っていることを共感してく。
 - オリジナル研修 (6月30日(金)) … ②校内の「匠」研修
 - ※校内で優れた取組、積極的な先生方の紹介
 - オリジナル研修 (7月14日(金)) … ③ミドルリーダー研修
 - ※これからの学校を担う人への伝承・刺激研修
- メンター・プログラム研修 (6月～12月) (詳細は別途)
- 1年間のスケジュール
- 4月～5月 メンター・プログラムに係る企画、議論、導入案を決定
 - 6月～12月 メンター・プログラムの運用開始
 - 1月 メンター・プログラムに係る振り返り (当該対象の先生方へのインタビュー及び全職員へのアンケート等の実施)
 - 2月 令和5年度の「メンター・プログラム」のまとめ

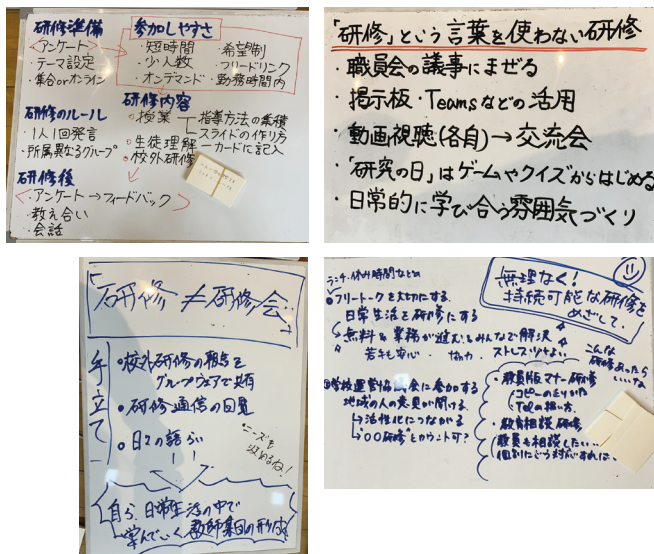


写真1

回以上が20%、3～4回が24%、1～2回が37%、行っていないが19%であった。内容は、学習指導が一番多く、次にICT、生徒指導の順であった。効果的・効果的な校内研修にするために工夫したことは、「気軽に参加しやすく、自分の興味あるものを選んで参加できるように、短時間で任意参加できる研修会を複数回設定した」「学校のニーズを探しながら、管理職と相談して随時、実施した」、研修者から寄せられた意見としては、「いろいろ試みた」等があった一方、うまくいかなかったこととしては、「時間の確保」が多くあがった。

②当日の日程・内容

2回目の研修のねらいを「自校の校内研修の良さや課題を明らかにし、次回の校内研修で取り入れる視点を見つけることができる」とし、次のような日程で実施した(表2)。なお、グループについては、1回目の研修後に実施した評価シートでの要望も踏まえ「研修主事同士をつなぐ」という点から校種別、地区別の6人グ

(3) 研修主事研修 2回目 (10月)

①事前調査の実施

2回目の研修に向けて、事前調査を実施した。今年の4月以降に研修主事が主催した校内研修の回数は、5

1	講話	「研修主事の皆さんにお伝えしたいこと」	教育研修課長 20分
2	実践発表	・全日制普通科高校 ・全日制普通科と専門学科の併設高校 ・定時制通信制高校 ・特別支援学校	4校 15分ずつ
3	グループ協議Ⅰ	「校内研修実施報告グループ内発表」	60分
4	講話	「事前アンケート結果より」	担当者 10分
5	グループ協議Ⅱ	「学び合い文化の醸成に向けて改善すること」	40分
6	全体会	研修の振り返り	30分

表 2

グループになるようにした。

実践発表（写真2）では、4校の研修主事がそれぞれの学校での取り組みをパワーポイント等で紹介した。発表内容は下記のとおりである。



写真 2

A校：研修主事として全職員との個別インタビューを実施したり、授業を参観したりして、それぞれの先生の強みを見つけ、その分野で困っている先生方へつないだ。

B校：若手教員の力量向上と相談体制の充実を目指してメンター・プログラム研修を実施し、メンティーとメンターをマッチさせた。

C校：公開授業週間を例年よりシンプルな形態とし、ICTを活用しながら「楽に楽しく効果的に」校内研修を進めた。

D校：数年前から実施してきた「ちょこっと勉強会」をブラッシュアップし、学校の弱い部分に焦点を

当てた研修にしぼって実施した。

どの研修主事も教職員のニーズに基づいた校内研修をマネジメントしており、素晴らしい取り組みの紹介に皆、熱心に聞き入っていた。

グループ協議Ⅰでは、各学校の取り組みについて、校内研修実施報告書をもとにグループ内で中間報告をした。

グループ協議Ⅱでは、「学び合い文化の醸成に向けて改善すること」をテーマに、どのような研修をコーディネートするかを話し合った。まず個人でKPT法を用いて校内研修についての考えを整理し、その後グループ内で意見交換をした（写真3）。ホワイトボードや付箋を使用し、議論を深め、グループとしての具体的な解決策を「Keep」「Problem」「Try」の3つにまとめた（写真4）。

全体会では、全17グループが、今後挑戦していく3つの「Try」を発表した。



写真 3

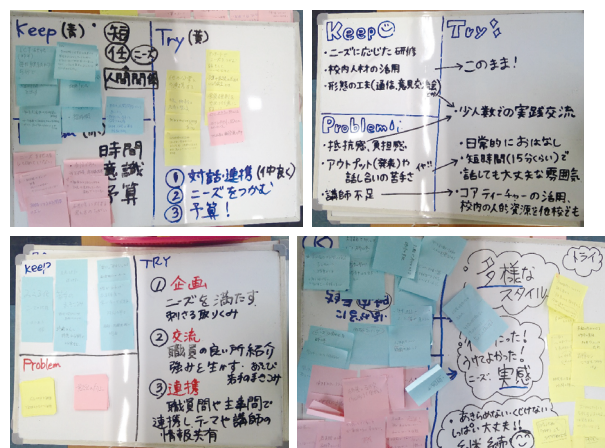


写真 4

2. 導入後の成果と課題、今後の方向

以下に高特の研修主事研修の成果について述べる。研修後のアンケートでは、研修に参加して「十分満

足できたか」(1回目→2回目)が32%→26%「そう思う」が48%→50%「わりにそう思う」が16%→23%「あまりそう思わない」が3%→1%「思わない」が1%→0%であった(図3)。

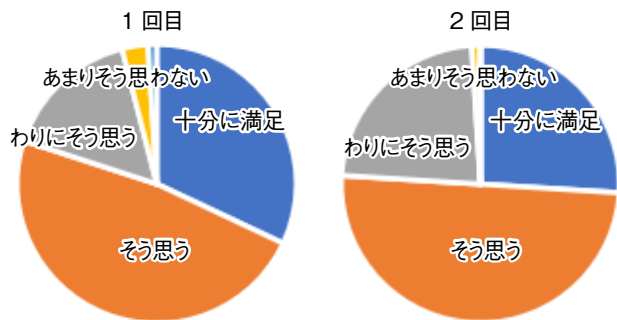


図3

研修後の具体的な声として「小中義の研修主事研修がオンラインで実施されているのであれば、高特も同様になればよい」「他の研修主事と色々な情報交換が直接できてよかった」「これまであまり前向きには取り組めておらず悩んでいたが、実践発表を聞いて本当に学校をよくするため、生徒に還元するために、私も今一度真剣に頑張らないといけないと思えてとてもよかった」「生徒の反応や保護者の意見、教員間の情報共有や経験値の高い教員からの助言等、日常にこそ資質向上の機会があると思う。日常から学ぶ姿勢を持つことが何よりも大切だ」という雰囲気が醸成できると思う」等があった。

今後は、各学校で実施した校内研修の報告書を提出

【令和5年度の 高等学校の校内研修の取組】について

(1) 今年度の取組について
4月当初の職員会議にて右図の「校内研修の活性化図」を示し、詳細な運用は6月開始を目指した。
【校内研修の活性化図が示すもの】
・校内の年代構成不均衡の職場、コロナ禍及び働き方改革等を踏まえ、校内教員の繋がりがやや希薄になっていないかという仮説の基、多様な校内研修の機会を提供することで、その繋がりが広がり、日常の何気ない会話も含めて、教員の力量向上に繋がらないかというもの。

(2) 代表的な研修事例4つの紹介

研修事例① (職員会議研修)

今ある研修の価値をアップ!

テーマ 事例に係る研修(校内研修の工夫)

実施日 6月15日(木) ※当該職員会議の30分を予定

内容 管理職からの詳細な当該事業説明の後、当該事例を簡潔に説明し、理解を深めるためにグループ交流を実施。また、各々の意見は、けんしゅう新聞5号(PDF)をグループウェア内で発行し、振り返りを図った。

【研修カード】 【グループ交流の様子】 【けんしゅう新聞5号】

研修事例② (オリジナル研修)

校内の指導助言資源の発掘!

テーマ 校内の「匠」研修(希望者の研修)

実施日 6月30日(金)

※15時45分～16時45分(参加者8名)

研修の目標 校内教員の優れた教育活動及びその取組姿勢を学ぶ研修

内容 ①校内教員に事前にFormsでアンケートを行い、校内の「匠」先生としてふさわしい教員を推薦してもらう。②推薦された教員に、教育活動における自己の大切にしている考え及びその課題をFormsでアンケートし、当該研修資料を作成。③作成された研修資料を活用して、共有化を図る研修。

その他のオリジナル研修
・教員の本音・困ったこと研修
・コーチング研修・働き方改革研修

【「匠」先生一覧】

研修事例③ (メンター・プログラム研修)

さらなる若手教員の力量向上体制!

テーマ メンター・プログラム研修(希望者の研修)

実施日 6月～12月 1か月に1回程度30分を想定

研修の目標 若手教員等の力量向上体制の構築及び相談体制のさらなる充実。

内容 いつでもどこでも学校において、若手教員の気持な相談ができることが理想であるが、多忙化や働き方改革の現状等を踏まえ、若手教員は精神的に孤立化していないだろうか。校内において意識的に若手教員の力量向上及び相談体制の充実を目指した取組。(結果として、メンティ・メンターのマッチング例は2件)

詳細な導入方法
参考論文:『高等学校におけるメンター制度の研究』
京都市立京都工芸高校 教頭 船越康平

【メンタープログラム希望表】

研修事例④ (けんしゅう新聞の発行)

研修の「志」を学校中に広げる!

新聞号	発行日	発行テーマ	内容
第1号	4月28日(金)	教育環境の俯瞰	多忙化等、教員環境の変化等
第2号	5月11日(木)	中学校研修報告	小中研修会に本校教員2名が参加、その研修報告
第3号	5月29日(月)	校内コミュニケーション	事務部、転動してきた先生方の意見等
第4号	6月2日(金)	公開授業期間の活性化	授業の思い通りの運用概要と意識改善
第5号	6月19日(月)	事例に係る研修	職場環境の意見・大切さを共有
第6号	7月11日(火)	前期公開授業の振り返り	公開授業の現状と改善意識の向上
第7号	7月25日(火)	教員の意識調査2023	全国の教員の意識調査資料を俯瞰

けんしゅう新聞の目的... 研修主事が、起案し、決裁を受け、グループウェアで共有化する。そして、少しずつ先生方の研修意識の向上が図れないかという取組。

(3) 成果
・多様な研修機会を提供し、また、研修参加者にはその都度、振り返りするためのフォームアンケートを実施することができた。また、けんしゅう新聞を1か月に1回程度発行することもできた。先生方自身が、自己の主体的な研修意識を改めて考える機会となったのではないかと。

(4) 課題
・本校に限らず、どの学校の教員も多忙感等を抱え余裕のない毎日を過ごしている。その中で納得の研修を企画、運営をいかに図れるか。研修主事のマネジメント力が問われている。しかし、研修主事自身もその事だけに捕らわれるのではなく、先生方の研修意識、ニーズを適切な形でキャッチしながら、試行錯誤の研修事例を集めていく「志」の広さも大切である。

図4

してもらい、その中から数校の報告書を県のホームページで紹介する予定である。さらに各学校には報告書の要約版（図4）も提出していただき、これについては、全ての高特の研修主事が互いに閲覧できるようにもする予定である。

2回の研修を通して、校内研修活性化のアイデアについて、参加者100人の知恵を絞ることができた。アイデアを実践し、日常的に校内研修を充実していくこと、それが教職員の資質向上につながり、ひいてはよりよい教育実践になる。研修主事の職務についての理解を深めることができたのは大きな成果である。一方、校内研修が新たな負担とならないようにするために今後も考えていく必要がある。

1回目の研修終了後には、「この通りの研修を自分の学校でもやってみる」といったうれしい声も聞かれた。従来の「研修」から脱却し、「研修観の転換」を図る探究型の研修を県としても模索していく。それに加えて研修主事の役割等についての周知が課題だと考える。教職員の理解、管理職の支援、研修主事の熱量、学校規模等、様々な実態がある中で、県内どこにおいても研修主事の孤軍奮闘のような状況にならないように支援していきたい。

おわりに

「学び合い文化の醸成・協働的な職場環境づくり」の担い手を目指して、研修主事を全ての学校に配置して、初年度、各校において研修主事を中心に試行錯誤の校内研修に「Try」してもらった。

2回目の研修主事研修終了後に「前期において教員が自主的に、学習指導や学級経営、生徒指導などの、これまでに得た経験値を教員間で共有したり、一緒に問題解決に当たったりするところを行いましたか」というアンケートを実施した。「ほぼ毎日」を5、「週に数回程度」を4、「月に数回程度」を3、「前期に数回程度」を2、「ほとんど行わなかった」を1として回答してもらったところ、それぞれの平均値は小中義では3.49、高特では3.14、全校種では、3.44という結果となった。これは、岐阜

大学益子典文教授のご助言により、「学び合い文化の醸成」と「協働的な職場環境づくり」がどれだけ学校に根付いているのかを判断する指標として考えたアンケート項目である。この数値が5年後の令和10年には、4.5になることを目標に今後も支援していく。この目標値の設定については、「ほとんど行っていない」あるいは、「半年に数回しか行っていない」という学校においては、「月に数回程度」の実施を目指し、「週あるいは月に数回程度」と回答している学校については、「ほぼ毎日の実施」となることを目指して定めた。

研修主事の悩みは、職員の意識の問題、時間・予算の確保、研修の活用法など多岐にわたる。研修主事が、学校の先生方のニーズを探り、適切な研修を企画・運営できるように、県教育委員会としても岐阜県の学び続ける教職員を支援していきたい。