

「新たな教師の学びの姿」を実現する

中堅教諭等資質向上研修の充実

地域教育支援部	部長	小	林	豊
	主任研究主事兼指導主事	成	田	浩 和
	主任研究主事兼指導主事	草	木	康 伸
	研究主事兼指導主事	浅	井	ちとせ
	研究主事兼指導主事	幸	田	美知代
	研究主事兼指導主事	竹	原	雅 子
	研究主事兼指導主事	吉	岡	美 和
	研究主事兼指導主事	塩	見	文 浩
	研究主事兼指導主事	森	本	尚 之
	研究主事兼指導主事	片	山	直 樹
	教師力向上アドバイザー	大	村	孝 志
	教師力向上アドバイザー	岸	田	敏 明

要約

中堅教諭等資質向上研修（以下中堅研）の受講者は、多様なキャリア、様々な校種・職種、幅広い年齢層があり、研修に対するモチベーションの違いも見られる。日々多忙な中で、本研修に対する意義や有用性を高め、従来の受け身的な姿勢ではなく、課題意識を持ち主体的に研修に取り組めるような研修の在り方を検討する必要がある。また、中堅期以降のキャリアを展望し、学び続ける教員としてその後のキャリア形成に繋がるような研修に転換していく必要がある。

令和6年度の中堅研「共通」講座においては、「新たな教師の学び」に繋がるように、これまでの課題を踏まえて研修内容を見直して実施する。同時に受講者の意識状況を掴むために、受講報告や実践シートの記述、Forms アンケートを通して課題意識の把握及び分析を行う。また、研修テーマ設定や発信等を通して、中堅教諭等が主体的に学ぶ姿勢をもつとともに、身に付けるべき資質能力や学校運営参画意識の向上を目指す等の意識変化を見取り、その変化の要因となることが明らかになるように研究を進めていく。

キーワード：中堅教諭等、資質能力、指標、学校運営参画意識、主体的な学び

1 研究主題設定の理由

令和3年中央教育審議会（以下中教審）まとめで、「新たな教師の学びの姿」が以下の通り示された。

- ・変化を前向きに受け止め、探究心をも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」

また、令和4年中教審答申（4今後の改革の方向性(1)「新たな教師の学び」の実現）では、教師の学びの姿も子どもの学びの相似形であり、教師自身も「主体的・対話的で深い学び」を実現していくことが求められていることや、主体的に学び続ける教師の姿は、児童生徒にとってのロールモデルであり、「令和の日本型学校教育」を実現するためには、子どもたちの学びの転換とともに、教師自身の学び（研修観）の転換を図る必要があることが示された。

経済協力開発機構（OECD）の“Learning Compass 2030”や教育振興基本計画部会の次期教育振興基本計画等で、ウェルビーイングの実現の重要性が指摘されている。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、次に繋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が必要になる。

そこで、教師自身の学びの転換、すなわち「新たな教師の学びの姿」を実現するために、京都府総合教育センター（以下センター）で実施している中堅研において、その在り方を検討し、より充実した学びに繋がれるように研究を進めていく必要があると考えた。

本研究では、中堅教諭等が研修を通じて資質能力の向上を図り、主体的に学び続け、学校運営参画意識の向上や自己のキャリア形成に繋がれる研修を目指し、中堅教諭等の課題意識の把握・分析を通して研修の在り方について検討していく。研究期間として令和6～7年度の2年間を設定し、当センター地域教育支援部全体で仮説を立て、検証を行い、今後の中堅研の充実に繋げていく。

2 中堅教諭等資質向上研修の現状と課題

(1) 10年経験者研修と中堅教諭等資質向上研修

個々の教員の能力、適正等に応じた研修を実施することにより、教科指導、生徒指導等、指導力の向上や得意分野づくりを促すことをねらいとして、平成15年度から平成28年度まで「10年経験者研修」（根拠法：教育公務員特例法第24条）が行われた。対象者は公立の教諭等のうち、在職期間が10年に達した者であり、対象年次が決められていたこともあり研修は1年間に集中して行われていた。

その後、法改正により、平成29年度から「中堅教諭等資質向上研修」が実施されることとなった。「教育活動、その他の学校運営の円滑かつ効果的な実施において、中核的役割を果たすことが期待される中堅教諭等としての職務を遂行する上で、必

要とされる資質能力の向上を図ること」を目的としている。これまでの10年研修と異なり、各自治体に対象年次を設定することになったことで、複数年に設定することも可能になった（京都府は10年目に設定）。研修の実施日数や内容、実施方法についても各自治体で設定することになっており、実施状況は各自治体によって様々である。

(2) 当センターにおける中堅教諭等資質向上研修「共通」講座の実施状況

中堅研が始まった平成29年度から令和6年度までの8年間に於ける当センターでの中堅研（「共通」講座）の実施状況について実施方法及び対応する資質能力の観点（表1）の通りに整理した。

※実施方法（集合研修、オンライン研修、オンデマンド研修、eラーニング研修、ハイブリッド研修（集合又はオンライン）

表1 中堅教諭等資質向上研修「共通」講座の実施状況（平成29年度～令和6年度）

	「共通」Ⅰ	「共通」Ⅱ	「共通」Ⅲ	「共通」Ⅳ	「共通」Ⅴ
平成29年度	基本的資質能力 人権 学習指導	学習指導 マネジメント	マネジメント チーム学校	人権 生徒指導	基本的資質能力 人権 マネジメント
平成30年度	基本的資質能力 人権	学習指導 マネジメント	マネジメント チーム学校	人権 生徒指導	基本的資質能力 人権 マネジメント
平成31年度 令和元年度	基本的資質能力 人権	学習指導 マネジメント	マネジメント チーム学校	人権 生徒指導	基本的資質能力 人権 マネジメント
令和2年度	基本的資質能力 人権	学習指導 マネジメント	マネジメント チーム学校	人権 生徒指導	基本的資質能力 人権
令和3年度	基本的資質能力 人権	学習指導 マネジメント	マネジメント チーム学校	人権 生徒指導	基本的資質能力 人権
令和4年度	基本的資質能力 人権	学習指導	マネジメント	生徒指導	生徒指導
令和5年度	基本的資質能力 人権	学習指導	学習指導 マネジメント	基本的資質能力	生徒指導
令和6年度	基本的資質能力	基本的資質能力 各観点（選択）	マネジメント	チーム学校	基本的資質能力

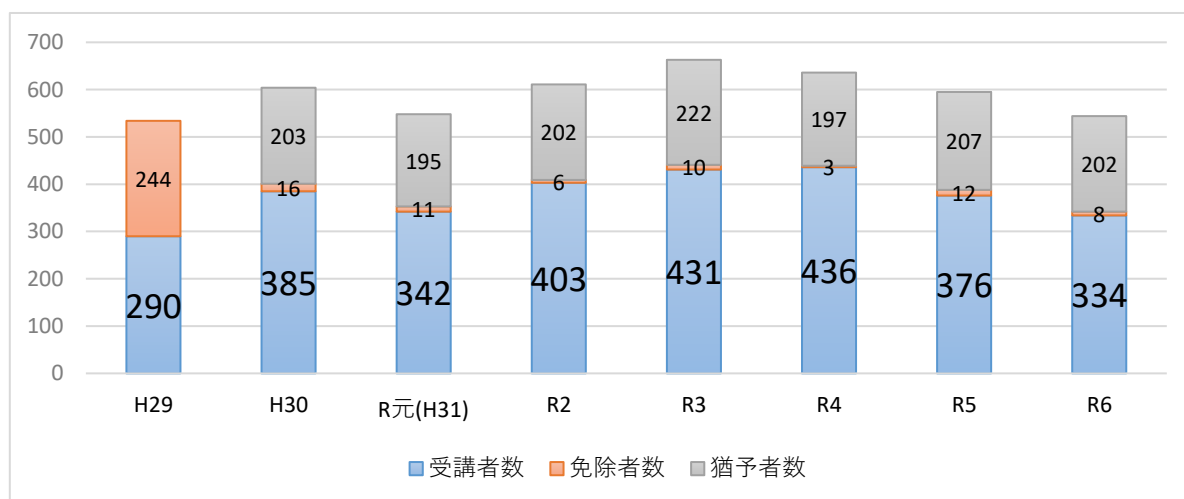
平成29年度から令和3年度までの「共通」講座は、ほぼ同一の指標観点や内容で構成しており、基本的資質能力、人権、学習指導、生徒指導、マネジメント、チーム学校と、幅広い観点で実施してきた。令和4年度以降は、中堅教諭等にとって必要な資質能力を研修担当者が確認し、一部観点や内容を変更しながら網羅的に実施している。

研修形態については、令和元年度までは集合での実施であったが、令和２年度からはオンデマンド研修やオンライン研修という新しい形態でも実施するようになった。新型コロナウイルス感染症拡大に伴い、集合研修が実施しにくい状況になったのが要因である。その後、受講者の研修ニーズに応じて、集合又はオンラインでの研修を選択可能とした「ハイブリッド研修」も取り入れられるようになり、研修形態が多様化していった。

(3) 中堅教諭等資質向上研修受講者数等の推移

平成 29 年度から令和 6 年度までの中堅研の受講者数、免除者数、猶予者数の推移の様子を以下（図 1）のグラフで示した。なお、平成 29 年度については、免除者と猶予者を明確に分けていなかったため、免除者としてひとまとめにしている。

図 1 中堅教諭等資質向上研修 受講者数等の推移（平成 29 年度～令和 6 年度）



中堅研が始まった平成 29 年度は受講者数が 300 人弱であったが、翌年度には一気に約 100 人増加し、それ以降は令和 4 年度をピークに 400 人前後の受講者数で推移している。ここ 2 年間は受講者数、対象者数ともに減少傾向であるが、毎年 200 人ほどの猶予者がおり、対象者としては毎年 500 人以上いる状況が継続している。

(4) これまでの課題

受講者数が毎年 400 人前後いることにより、オンデマンド研修を除いて、どの研修形態であったとしても、一度の研修では実施が困難であるため、現状は同じ内容の研修を 2 回（a・b）に分けて実施している。また、受講者の校務の都合や、研修スタイルのニーズに応じて、令和 3 年度からは「オンライン研修」又は「集合研修」のいずれかを選択できるようにしていた。

当センターが実施してきた中堅研の「共通」講座は、全校種・職種において同じ研修内容で実施している。指標観点別で見ると、令和 5 年度までは、それぞれの観点を網羅的に幅広く受講できるように設定していた。しかし、講座から学ぶべきことはあるものの、その学びを生かしくかたり、実践に繋げにくかたりする内容や観点が含まれていることが、一部の受講者の受講報告（表 2）から分かった。

また、「新たな教師の学びの姿」で示されるような、探究心をもち自律的に学ぶという機会として、目標設定をしたり、必要な学びを選択したりするような研修にはなっていなかった。決められた枠の中で受身的な姿勢になってしまい、形骸化した研修になっていた。

表2 令和5年度「共通」講座の受講報告（抜粋）

・今回の講義は「単元」を前提とされており、単発の指導が多い職種では全体を考えることが難しかった（栄養教諭：C） ・今後の実践に役立てることは、正直難しいと思います 専門的な分野の研修がしたかったです（養護教諭：D） ・共通講座なので仕方ないですが、校種や職種にある程度配慮した研修内容にしていただきたいと思います かなり一般校向けの内容で自分の実践に活かせる内容が少なかったです（特別支援学校：C）

（ ）内は、「校種（職種）」：「本研修が参考になるものであったかの評価（A～D）」

(5) 令和6年度の方向性

「新たな教師の学びの姿の実現」と、これまでの中堅研の課題を踏まえて、中堅教諭等が中堅研に対する意義を感じたり、モチベーションを高めたりするとともに、自律的な学びへと繋げられるような研修へと転換していくことが、研修担当者の命題であると結論づけた。

令和6年度の中堅研の方向性として、現状のように全校種・職種が同じ内容の研修を受講するのであれば、全ての中堅教諭等が学びを実践に繋げられるような内容に設定する。共通して学ぶべきことは全体で、内容によっては一部を校種・職種別にする

ことで、受講者にとってより有意義な学びになるように研修内容の構成や実施形態を工夫していく。また、受講者の多様なニーズに応えられるように、自己の課題意識に沿ったオンデマンド研修として、NITS校
校内研修等の動画を活用し、その中から研修動画を選択する機会を設定する。教員の主体的な学びとして、年間を通した自己の課題（研修テーマ）設定や、研修計画を中堅研に組み入れていくことで、1年間の学びを俯瞰し、コーディネート、自己調整していけるような「実践シート」（図2）に改訂する。

図2 実践シート（義務教育諸学校用）

【中堅教諭等資質向上研修 実践シート】

提出時期：令和7年1月10日（金）

1年間の研修計画

今年度の研修分掌、対外的な役割等	現在の課題意識

高めたい資質能力
1年間の研修テーマ

1年間の研修計画の策定

指定	小学校・文部科学省【小学校編】1人1台臨床で学校が変わる！
選択①	
選択②	

研修テーマに即した実践（5月～12月）

【共通】
講座III
4月25日
（オンライン）
4月27日
（オンライン）
または等価

前期の教育目標を達成するためのカリキュラムの充実と改善を図る方策について学ぶ。

講師：上野教育大学大学院
新井 智樹 氏

【共通】
講座IV
5月28日
（オンライン）
5月30日
（オンライン）

メンターシップについて学ぶことを通じて、校内研修や「学び」を推進する事業の実施能力の向上を図る。

講師：新井教育大学
新井キャリア実習センター
新井 智樹 氏

【共通】講座IVの講義・演習後に検討

実施時期	
対象	
内容	
実施の形態	

研修成果学校の発展の機会

【共通】
講座V
5月25日
（オンライン）
5月27日
（オンライン）

自己の課題に即した実践を振り返り、学び続ける姿勢として今後のキャリアステップにおける職能成長への取り組みを促す。

実践交流

研修テーマに即した学びの計画

時期	場所	学びの計画（内容）

※年度別に達成度向上評価が実施された研修のみで、研修テーマに関連した内容の学びの機会（研修会、研究会等の参加、同僚・インフォーマルな場での研修等）の計画があれば上記に記入する。

学びの履歴

学びを生かして実践したこと、記録、成果や課題	
【共通】 講座I	
【共通】 講座II	
【共通】 講座III	
【共通】 講座IV	
研修成果（学び）の発信	

※5月27日～28日研修会までに実施

協働的な学びとして、他の受講者との対話や交流時間の確保、学びの発信（アウトプット）の機会を設定することで、他者からのフィードバックを受け、学びの再編集、新たな価値の創造へと繋げられるようにする。

また、令和6年度の研究の方向性として、これまでの中堅研における課題改善と「新たな教師の学びの姿」の追求のいずれも念頭におきつつ、中堅教諭等がどのような意識をもっているのか、また研修を通じてどのように意識が変化するかを、毎回の研修受講後に記入する受講報告や、実践シート、Forms アンケートを使って把握し、その傾向を分析していくこととする。そして、受講者にとって充実した学びに繋がる要素は何か、効果的な研修について考察し、今後の中堅研の在り方について検討していくようにする。

3 中堅教諭等の意識の状況把握

(1) 「指標セルフチェック」による資質能力の状況把握

京都府教育委員会策定の「京都府教員等の資質能力の向上に関する指標」（以下指標）を基に、各校種・職種（義務教育諸学校、高等学校、特別支援学校、養護教諭、栄養教諭、幼稚園・こども園）ごとの指標セルフチェックシートを作成した。該当のシートを用いて「共通」講座Ⅰの演習の時間にセルフチェックを行い、それぞれの資質能力の状況を確認できるようにした。なお、幼稚園・こども園については指標がないため、京都府幼児教育センター監修による参考資料として提示した。

指標セルフチェックは項目ごとの状況を4段階（4・・・よくできている、3・・・だいたいできている、2・・・あまりできていない、1・・・全くできていない）で入力する。各観点の平均スコアは自動計算され、レーダーチャートとして表示できるようになっている。（Excel シートに直接入力した場合）

受講者は指標セルフチェックにより、視覚化されたレーダーチャート等を手がかりに、ステージ2（中堅期）における自身の資質能力の状況を把握するとともに、自身の強みや今後高めたい観点や項目を意識できるようになると期待できる。

指標セルフチェック後の受講報告において、「セルフチェックによって自己の資質能力の状況を把握できた。」という記述が多く見られた。また、セルフチェックの気づきや受講報告から、「マネジメント」、「京都ならではの教育」の観点については、あまり意識がなかったと感じている受講者の割合が相対的に高かった。学習指導においては、「授業におけるICT活用」に課題を感じている受講者が多いのが特徴的であった。今後はセルフチェック後の気づきから省察し、自身の資質能力を高めていくアプローチの仕方を言語化できるように、現行のシートから様式を改善し、さらに自分事として捉えられるようにする。

(2) 受講報告・アンケートによる中堅教諭等の意識把握

受講者が考える「中堅教諭等の役割」について、Mentimeter の Word Cloud を利用してその傾向を捉えた。キーワードとして頻度の高いものが中央に大きく表示（図3）できるようになっており、入力された中堅教諭等の役割が視覚的に捉えやすく

表3 「中堅教諭の役割って何？」上位ワード

なるとともにリアルタイムでその傾向を共有することができた。以下、「中堅教諭の役割って何？」の上位5つ（表3）を示す。

1	若手教員（後輩）の育成、サポート
2	学校運営の中核、組織を動かす
3	若手とベテランを繋ぐ、橋渡し、架け橋
4	学校全体を見る
5	校内の調整

図3 中堅教諭の役割って何？



京都府教育委員会「教員等の資質能力の向上に向けて」の「3 指標におけるキャリアステージ」では、中堅期（7年～15年）に求められる資質能力として、「ミドルリーダーとしての自覚・責任感」、「安定した教育実践と課題に応じた工夫ができる実践的指導力」、「校務分掌組織の中心として他の組織とも連携しながら学校運営に積極的に貢献できる力」を挙げている。充実期（16年～24年）は、「自己の経験をもとに同僚や後輩教職員に適切な助言・支援ができる優れた教育実践力」、「校務分掌をまとめて導くリーダー性」、「分掌間の連携を円滑に進める調整力」が挙げられている。中堅教諭等が意識している役割と、京都府が求めている中堅期以降の資質能力は概ね一致していると推察できる。

また、毎回の「共通」講座の受講報告において、「その他」の欄に記入する内容を指定し、中堅教諭等の意識傾向や検討事項を捉えられるようにした。以下（表4）にその内容を示す。研修テーマについては、「共通」講座Ⅰの演習で検討したものは暫定として、実践シートに記入したものが最終決定したものとして区別している。研修テーマは中堅教諭等の課題意識の傾向を捉えられるように計量テキスト分析を行った。

表4 受講報告「その他」欄に記入する内容

I	1年間の研修テーマ
II	選択動画のタイトル
III	自校（園）の組織の良い点、改善点
IV	発信の時期、形態、現時点で計画していること
V	1年間の研修を通じて中堅教諭として意識変化したこと

(3) 学びの発信（アウトプット）の設定

受講者が設定した研修テーマにおいて、学びを校（園）内外に発信（アウトプット）する機会を設定した。受講者は「学びのアウトプット型サイクル」を意識しながら、他者（他の教員）からフィードバックを受け、学びの再編集、新たな価値の創造へと繋げられるようにした。学びの発信については、実践シート内でも計画していたが、実際の状況については、「共通」講座Ⅴの講義Ⅰの中で Forms を利用し、発信の対象、フィードバックの有無、学びの再編集の有無の3項目について回答させ、その結果集約を行った。以下（図4、5、6）に結果を示す。

図4 発信（アウトプット）した対象 ※複数回答あり

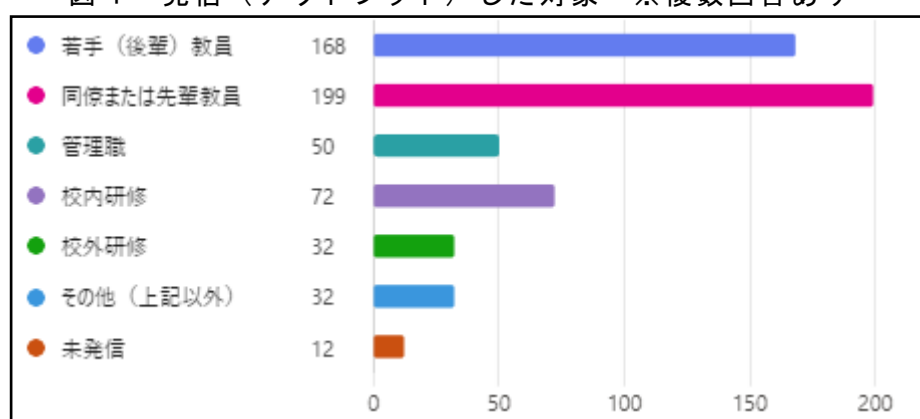


図5 他者からフィードバックを受けられたか。

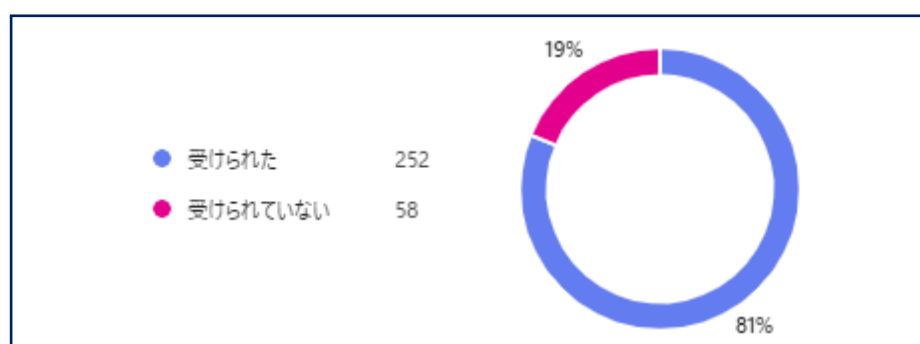


図6 フィードバック後、それらを再編集し、新たな価値（考え）を創造できたか。

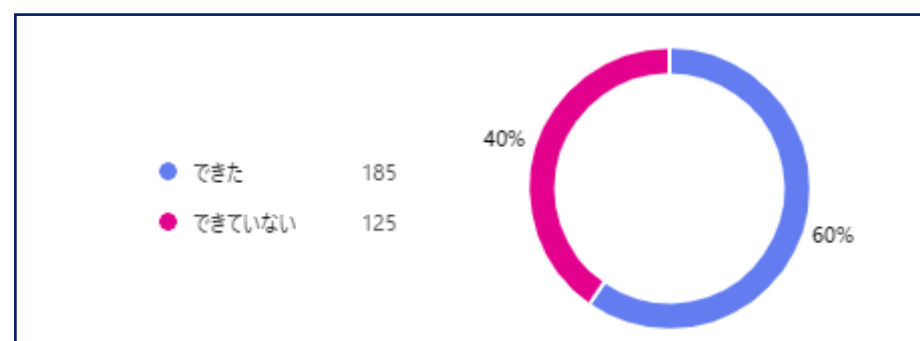


図4に示す発信（アウトプット）の対象では、若手や同僚教員等に対して行っている比率が高く、「共通」講座Ⅴ実施後では、全体の96.1%が発信を行っていた。「共通」講座Ⅳの演習時に発信（アウトプット）の機会や対象を検討し、さらに他の受講者と発信イメージを交流することで、「様々な発信方法があることに気付き、発信への見通しをもつことができた」という受講報告の記述が多く見られた。また、設定率として高くはないが、全体の33.5%が校内研修や校外研修を発信の機会に設定している。今後、自身の学びをより多くの教員に伝え、学びの深化に繋がられるような機会としての校内研修や校外研修を意識させたい。

図5のフィードバックの有無や、図6のフィードバック後の学びの再編集、新たな価値の創造の有無については、発信するだけにとどまらず、「学びのアウトプット型サイクル」を意識したものとなっているかを聞いたものである。他者からのフィードバックは全体の81%が受けられており、その後さらにそれをブラッシュアップしていく過程に繋げるものは全体の60%に達した。発信する側は相手の理解を促すために「言語化」する必要があるとあり、受け手側もフィードバックするスキルが必要である。互いの学びの土壌があるという前提で、自身の学びをさらに深め、次なる実践に繋げていけるようにするために、発信後のプロセス（学びのアウトプット型サイクル）を意識しながら進めていくことが望ましいと考える。

(4) 実践シート記述の計量テキスト分析

研修テーマの内容及び発信の計画、「共通」講座の学びを通しての実践等を記述する実践シートがポートフォリオとなり、中堅教諭等の学びの履歴として振り返ることができるようにした。その記述内容から個々の研修の状況を把握するものになるだけにとどまらず、中堅教諭等の全体の意識傾向を把握する際のデータとして活用することができる。

より客観化するために、文章から出現頻度の高い語を抽出し、それらの結びつきを視覚化する「計量テキスト分析」が有効であると考え、フリーソフトウェアのKH Coder（樋口 2021）を使用して、校種別と全体で共起ネットワークを用いた分析を行った。対象人数：334名（小学校 132名、中学校 64名、高等学校 83名、特別支援学校 49名、幼稚園・こども園 6名）

ア 小学校

図7は、小学校所属の受講者の記述から作成した共起ネットワーク図である。図7から大きく2つの傾向に分けられることが、見てとれた。

- ① 学習指導に関わること
- ② チーム学校に関わること

①については、例えば“児童が主体的に学ぶ授業づくり”や“個別最適な

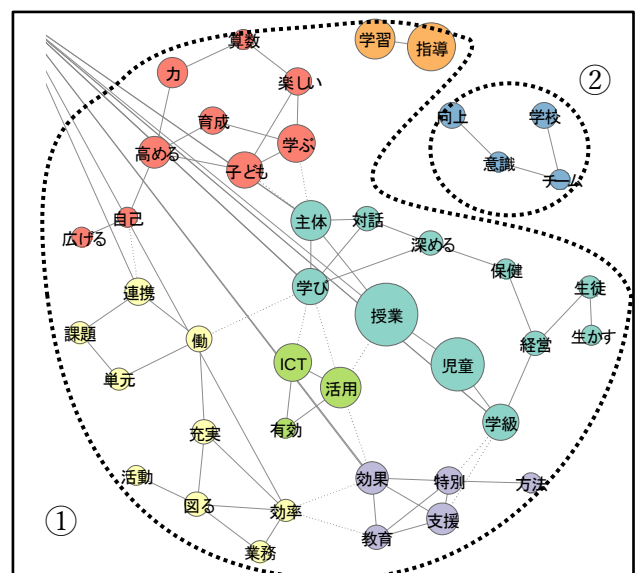


図7 小学校所属の共起ネットワーク図

学びを実現する授業づくり”等の記述があった。

また、“ICTを活用した授業実践”等、ICTを効果的に活用した学習指導や、“特別支援学級における授業づくり”の記述は、特に多かった。

②については、例えば“チーム力を高める人材育成”といった記述もあれば、“チームを意識したマネジメント力向上”等の記述もあった。

イ 中学校

図8は、中学校所属の受講者の記述から作成した共起ネットワーク図である。図8から大きく2つの傾向に分けられることが、見てとれた。

- ① 学習指導に関わること
- ② 学校運営に関わること

①については、例えば“生徒が主体的に学ぶ授業の実践”や“生徒がワクワクするような授業づくり”等の記述があった。また、“特別支援教育の視点を取り入れた学習指導力”等、特別支援教育に関わる記述が多いことも特徴的であった。

②については、例えば、“カリキュラム・マネジメントの視点をもつ”や“中堅教諭として様々な部分をつなぐ力の向上”等の記述があった。

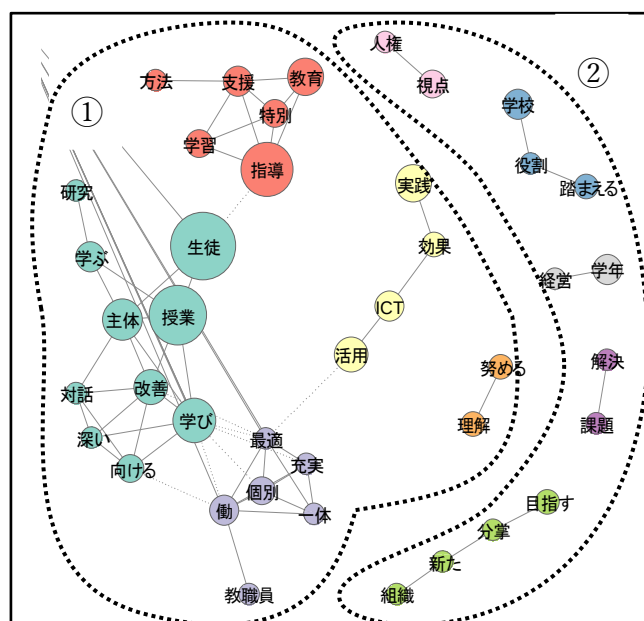


図8 中学校所属の共起ネットワーク図

ウ 高等学校

図9は、高等学校所属の受講者の記述から作成した共起ネットワーク図である。図9から大きく2つの傾向に分けられることが、見てとれた。

- ① 学習指導に関わること
- ② 学校運営に関わること

①については、例えば“生徒の学習意欲向上に効果的な授業デザイン”等、生徒についての記述が最も多くあった。また、その中でICTに関わる記述も多くあったり、進路やキャリアという語句があるのも特徴的であった。

②については、例えば“校務分掌の中心となり、積極的に学校運営に関わる”等の記述があった。

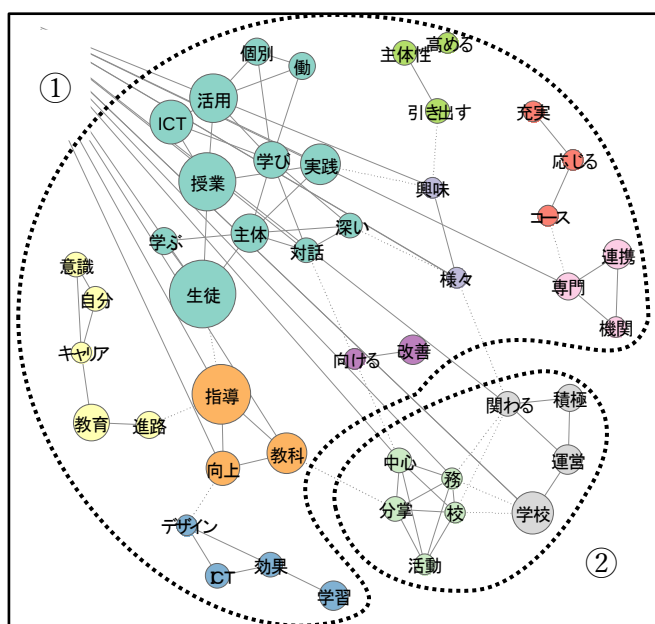


図9 高等学校所属の共起ネットワーク図

エ 特別支援学校

図 10 は、特別支援学校所属の受講者の記述から作成した共起ネットワーク図である。図 10 から大きく 2 つの傾向に分けられることが、見てとれた。

- ① 学校運営に関わること
- ② 学習指導、生徒理解に関わること

①については、例えば“連携、協働して業務にあたり、進んで運営に関わる”といった記述があった。

②については、例えば“主体的に学級生活づくりを図るための学級活動の展開と ICT 活用”、“生徒一人一人のよさや課題を的確に把握し個別指導と集団指導を行う”等、多様な視点から指導の改善を図ろうとする記述があった。

また、①②において他の教職員等との連携を前提として進めていく記述が多く見られた。

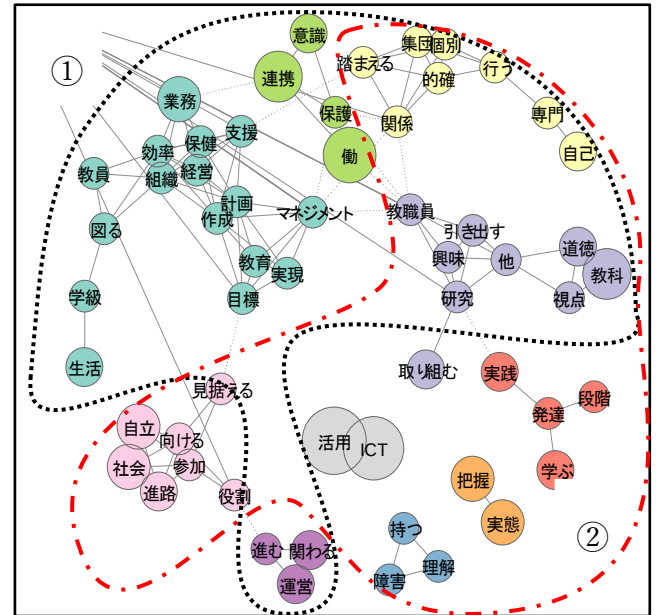


図 10 特別支援学校所属の共起ネットワーク

オ 幼稚園・こども園

図 11 は、幼稚園・こども園所属の受講者の記述から作成した共起ネットワーク図である。図 11 から大きく 2 つの傾向に分けられることが、見てとれた。

- ① 一人一人の保育に関わること
- ② 園の運営に関わること

①については、例えば“幼児一人一人への丁寧な関わり”、“保育実践力を高めていく”等の記述があった。

②については、例えば“職員間の架け橋となりながら、園運営に努めていく”、“幼児・職員一人一人が居場所のある園、クラスづくり”等の積極的に職員と関係を築き、園の運営に関わろうとする記述があった。

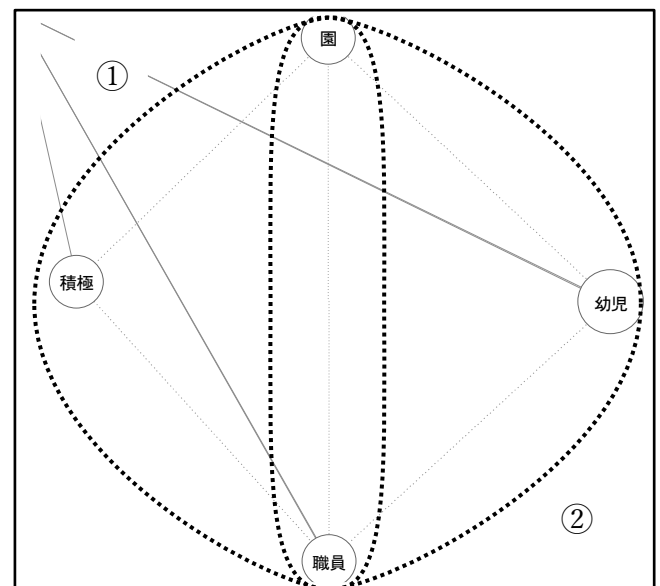


図 11 幼稚園・こども園所属の共起ネットワーク図

力 全体

図 12 は、全受講者の記述から作成した共起ネットワーク図である。図 12 から大きく 3 つの傾向に分けられることが、見てとれた。

- ① 学習指導に関わること
- ② 教職員連携に関わること
- ③ 学校運営に関わること

①については、例えば“ICTを有効活用した「対話的」で「主体的」な授業の推進”や“生徒が主体的に学ぶ授業の実践”等の記述があり、特に授業に関わる指導力の向上についての記述が多かった。

②については、例えば“他の教職員との連携・協働”等の記述があり、③については、例えば“学校全体やチームを意識したマネジメント力の向上”等の記述があった。

全校種の記述を重ねてみることで、各校種に現れる特有の視点ではなく、受講者が今年度自らの資質・能力向上に挙げたテーマの全体像を見ることができる。ここでも、どの校種にも共通して現れた「学習指導」が全体としても大多数を占めていることが見てとれる。また、「働き方」といった今日的な課題をテーマに挙げている受講者も一定数見てとれる。しかし、中堅教諭等として意識させたい「マネジメント」に関しては、存在するものの数が少ないことがわかる。

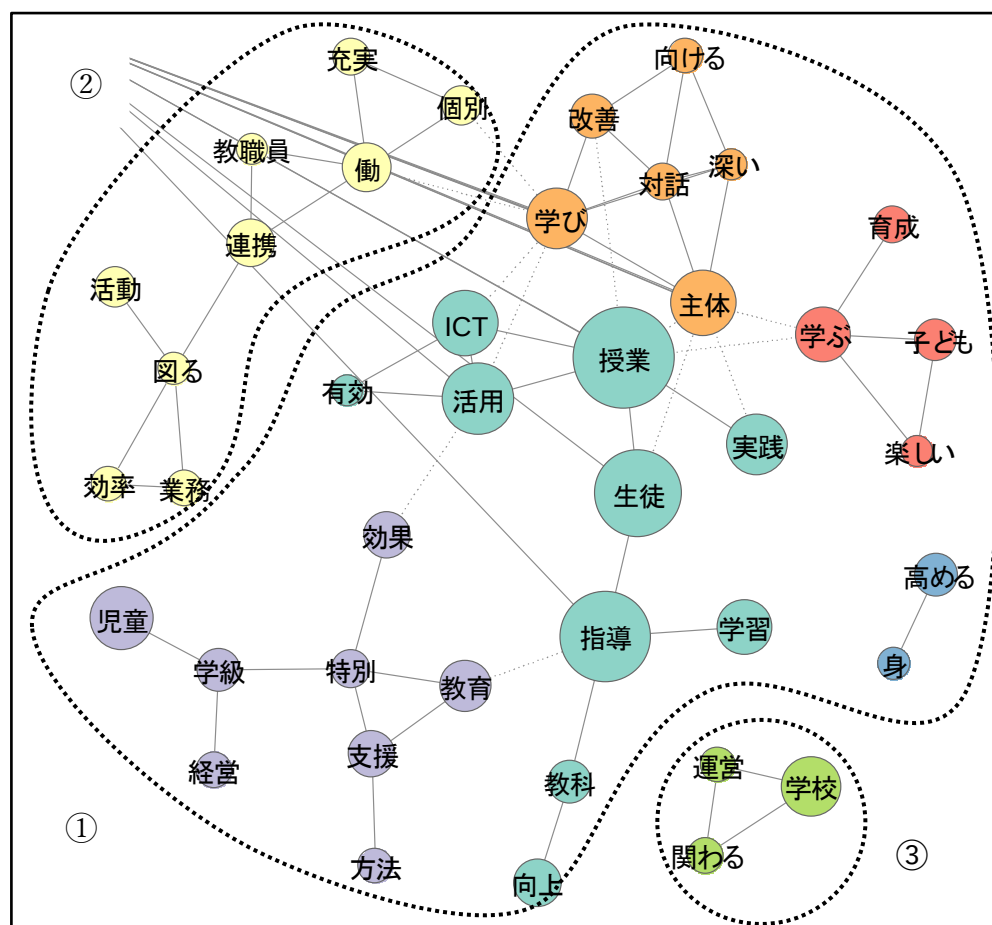


図 12 全校種の共起ネットワーク図

キ 考察

年度当初の「共通」講座Ⅰで、受講者がセルフチェックシートから自分自身の1年間の研修テーマを設定するようにしたが、学習指導に関わる記述が多かったことをどのように捉えるかが重要なポイントである。

セルフチェックシートは、京都府教員等の資質能力向上に関する指標を参考に、観点ごとに自己分析を行い、点数化したものをわかりやすくグラフに表すようになっているが、セルフチェックシート入力後の受講者の発言からは「マネジメント」や「京都ならではの教育」の観点の点数が他と比べて低いという結果になったことが伺えた。また、高めたい資質能力の欄にも一定数の「マネジメント」という語句が見られた。

しかし、受講者が設定した研修テーマは前述の（カ全体）の通りで、セルフチェックシートとの繋がりが薄いことがわかる。点数の低い観点の資質能力を高めたいと考えるのが一般的であるが、そうっていない現状には、どのような背景等があるのだろうか。

その一つとして、受講者が「マネジメント」をどのように捉えているかを考える必要がある。「マネジメント」という語はよく使われる言葉だが、含まれる意味合いが広く、具体的にどのような業務が「マネジメント」と関連しているかがイメージしにくいのではないか。特に今回、研修の限られた時間の中でテーマ設定をする中で、受講者は十分にテーマについて検討をすることができなかった。このことから、日常感じている自分自身の課題がそのままテーマとして現れたと推察する。それは、研修を重ねるにつれ“中堅としてもっと学校運営を意識したテーマにした方がよかった。”という内容の発言をする受講者が見られたことや、最終提出された実践シートに記述されたテーマを見ると、当初のものから変更している受講者がいることからわかる。

また、図4からは研修テーマの発信対象は同僚や若手教員が多く、少なからず組織の活性化に貢献していることから、中堅教諭等として組織マネジメントに関わる動きをしている点も事実として見える。そうであるならば、何をするのが「マネジメント」に関わることなのか、という視点を早い段階で共有する必要があると考える。

5 成果と課題

(1) 成果

2(4)「これまでの課題」で示している課題を修正するために、令和6年度からの中堅研の在り方を検討し、「新たな教師の学びの姿」に対応するような研修となるように講座構成や内容を変更した。特に主体的に学ぶ姿勢については大きな課題があったが、受講報告や実践シートの記述（表5）から、この1年間の中堅研を通して中堅教諭等の役割を自覚し、今後も学び続ける教員である必要性を感じた受講者が多く現れてきたことは一つの成果であると考えられる。

表 5 令和 6 年度「共通」講座Ⅴの受講報告（抜粋）

- ・「学び続ける教師であること」改めて大切だと思った 変化の激しい時代であるからこそ、教師自身も常に学び、新しい知識を身に付けながら子どもたちと共に成長し続けたいと思う（小学校：A）
- ・生徒に主体的に学ばせるためには、教師自身が主体的に学べる人間でないといけない 目指していきたい（中学校：A）
- ・探究心や新しい知識と技能を主体的に学び続けることが大切 それが子どもの学びにつながる（高校：A）
- ・これでいいんだという安心感をもつこともできたが、保守的になることなく、いろいろな考えに触れ関心をもち、学び続けることで子どもにも伝わり育てたい力がつくことを学んだ（こども園：A）

（ ）内は、「校種（職種）」：「本研修が参考になるものであったかの評価（A～D）」

また、今年度の中堅研より学びの発信（アウトプット）する機会の計画を設定した。ともすれば、これまで自身から発信する機会がほとんどない中堅教諭等もいた中で、大きなハードルだと感じた受講者も少なくはない。さらに、「共通」講座Ⅳの発信（アウトプット）の機会検討の演習まで、イメージが定まらない受講者もいた。発信の対象や内容も様々ではあったが、この自らの学びを発信することによって、同僚教員や若手教員をはじめとする他の教員への働きかけや繋がりが生まれ、校内又は校外組織の学びへと波及することができた。学ぶことや発信することへの価値を再確認するとともに、中堅教諭等としての自覚を高め、今後も学校運営参画に進んで取り組んでいこうとする意欲に繋がるきっかけとなった。

（2）課題

1 年間の研修テーマについて、年度当初にそれぞれが設定したものは個々の指導力向上に関するものが多数を占め、組織や学校全体に目を向けたものが少なかった。これは、学校運営参画意識の視点がもてないまま個々にテーマ設定を委ねたことが要因であると考えられる。3 (2) で示したような「中堅教諭等の求められる役割」を意識したテーマに近づけるのであれば、より広い視野で学校全体を捉え、学校運営参画意識をもってテーマ設定する必要がある。受講者が具体的なイメージをもち、中堅研の意義や中堅教諭等の役割をふまえてテーマ設定を進めていけるように、テーマ検討から決定までの流れについて、「共通」講座だけではなく中堅研そのものについても再考していく。今後は個人の資質能力向上と、学校運営におけるミドルリーダーの役割としての資質能力向上の双方を意識できるような中堅研の在り方を検討していく。

年度当初と比較すると、終盤になるにつれて受講者の研修に対する姿勢は少しずつ前向きに変化してきていることが感じられる。しかし何が受講者の意識変化に影響を与えているのかについては、今年度の研究では明らかにすることができなかった。受講者の意識変化に繋がる重要な要素が明らかになるように、どのような研修内容、進め方が中堅教諭等の主体的な学びに繋がるのか、仮説を立てるとともに、検証を進めていく必要がある。

6 おわりに

令和6年中教審答申（1「令和の日本型教育」を担う教師及び教職員の姿(1)学びに関する高度専門職としての教師）では、「教師自身が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もちつつ主体的に学び続けること、一人一人の教師の個性に即して学校現場の課題に対応するための個別最適な学びや、教師同士の学び合いなどを通じた協働的な学びを行うなどが求められている。」と示されている。変化の激しいこれからの時代で、教師としてどのような姿を目指していくかを考えつつ、今後のキャリア形成に向けて、新たな知識やスキルを習得しながら常にアップデートする意識をもたなければならない。これは「共通」講座Ⅴの中で伝えた内容でもある。研修終了後、“今後も広い視野をもって日々アップデートしていきたい。”“今後よりよい学校組織を創り上げていく自覚をもって教育活動に取り組んでいきたい。”等のように、受講報告を通じて改めて決意表明をしている受講者が多数いた。

本研究については検討課題もあり、引き続き仮説・検証を進めていく必要がある。今後の中堅教諭等の人材育成や効果的な研修の在り方を検討しながら、研修の充実に繋げていきたい。

謝辞

本研究を進めるに当たって御協力いただいた福知山公立大学 准教授 福嶋 真治 様に感謝申し上げます。

<引用及び参考文献>

- ・京都府教育委員会(2018)「教員等の資質能力の向上に向けて」
- ・中央教育審議会(2021)「『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（審議のまとめ）」
- ・中央教育審議会(2022)「『令和の日本型学校教育』を担う教師の養成・採用・研修等の在り方について～「新たな教師の学びの姿」の実現と、多様な専門性を有する質の高い教職員集団の形成～（答申）」
- ・中央教育審議会（2024）「『令和の日本型学校教育』を担う質の高い教師の確保のための環境整備に関する総合的な方策について～全ての子供たちへのよりよい教育の実現を目指した、学びの専門職としての『働きやすさ』と『働きがい』の両立に向けて～（答申）」
- ・樋口耕一(2021)「社会調査のための計量テキスト分析 第2版」ナカニシヤ出版
- ・Mentimeter (<https://www.mentimeter.com>)