

「生き生きと学び続ける教職員」を目指して

— 「研修観の転換」と「教職の魅力向上」の視点から —

研究企画係

指導主事 柏木 純 神戸 圭介
長期研修員 武田 健太郎 大河原 真奈美

《研究の概要》

本研究は、「生き生きと学び続ける教職員」を目指し、「研修観の転換」と「教職の魅力向上」の二つの視点から研究したものである。

「研修観の転換」においては、教職員の学びや学びに対する意識を変えていくことが必要であると考えた。そのために「受講者が主語となる研修」の実施に向けた基盤づくりとして基本デザインを構築し、それを生かして研修の構想を作成した。

「教職の魅力向上」においては、教職の魅力を感じる機会の充実が必要であると考えた。そのために、教職員を対象とした意識調査を実施し、その要因を明らかにした。さらに、意識調査を生かした情報発信の実践を行い、今後に向けた情報発信の効果的な在り方を明らかにした。

本研究の二つの視点を通して、研修に対する前向きな姿勢が学びを楽しみ、やりがいを感じながら働くことにつながり、その姿勢が教職の魅力を確認する契機となることが示され、「生き生きと学び続ける教職員」の重要性が明らかになった。

キーワード 【教師論 生き生きと学び続ける教職員 研修観の転換
受講者が主語となる研修 教職の魅力向上 情報発信】

群馬県総合教育センター

分類記号：B 0 2 - 0 4 令和6年度 2 8 5 集

本報告書に掲載されている商品又はサービスなどの名称は、各社の商標又は登録商標です。
<各社の商標又は登録商標>

「Google Forms」は、Google LLC の商標又は登録商標です。

「Instagram」は、Meta Platforms, Inc. の商標または登録商標です。

なお、本文中には ™ マーク、® マークは明記していません。

I 研究背景

現代社会では、技術の進化や価値観の多様化が進み、教育現場にもICTや生成AIの活用、「個別最適化学び」などの柔軟な対応が求められている。こうした変化に適応するためには、教職員自身が学び続け、最新の教育手法を取り入れながら、児童・生徒のよりよい学びを保障することが不可欠である。また、教職員の過重労働や精神的負担が課題となる中、教職員自身がやりがいを実感し、生き生きと働く姿を示すことが、次世代の教職員を志す人材の確保にもつながる。

「『令和の日本型学校教育』を担う教師の養成・採用・研修などの在り方について～『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～」と題された中央教育審議会の答申¹⁾では、「新たな教師の学びの姿」の実現に向けて「変化を前向きに受け止め、探究心をもって自律的に学ぶ教師の育成を目指す必要がある。」と示されている。このような教師を育成することは、群馬県教育ビジョン²⁾に掲げている「自律した学習者」の育成にもつながる。そのため、研修機関には、受講者が主体的に学ぶことのできる研修を提供することが求められており、「研修観の転換」の必要性が高まっている。

また、「質の高い教師の確保のための教職の魅力向上に向けた環境の在り方等に関する調査研究会」による論点整理³⁾では、「教職の魅力向上」が不可欠であると指摘されており、教職員自身が教職のやりがいや価値を再確認し、働きがいをもつことが、優秀な人材の確保や教育の質の向上につながるとされている。このことから、研修機関においても、教職員のやりがいを高める研修の企画や、教職の魅力を発信する取組が求められている。

以上の研究背景を踏まえ、本研究では、「研修観の転換」と「教職の魅力向上」を視点に、「生き生きと学び続ける教職員」を目指し、その実現に向けて研究を進めることにした。

II 研究のねらい

「生き生きと学び続ける教職員」を目指し、「研修観の転換」の視点から、教職員が探究心をもちながら実践と研修を通して学び続ける研修の在り方を提案する。また、「教職の魅力向上」の視点から、教職員が感じている教職の魅力を明らかにするとともに、教職の魅力を発信し、様々な人に伝えていくなど、教職の魅力を感じる機会を充実させる方策を提案する。

III 研究内容

1 基本的な考え方

本研究において、「生き生きと学び続ける教職員」とは、「もっとよい授業をしたい」「子供たちを成長させたい」「学校をさらに魅力的な場にしたい」などの思いをもって日々の職務に当たり、目的意識をもって学び、学んだことを実践に生かし、その成果を得ることで自己の成長や学ぶことの意義を実感しながら働く姿であると捉えた。

このような姿を目指すためには、教職員として探究心をもって自律的に学ぶことが不可欠であり、そのためには「研修観の転換」が必要であると考えた。また、教職のやりがいを実感し、その姿を子供たちに示しながら働くことも重要であり、その観点から「教職の魅力向上」にも取り組む必要があると考えた。これら二つの視点は相互に関連し合いながら、「生き生きと学び続ける教職員」を支えていくものであると考えた。

(1) 「研修観の転換」についての捉え

「研修観の転換」とは、教職員の学びや学びに対する意識を変えていくことであると捉えた。そのために、研修機関である群馬県総合教育センター（以下、センター）の研修においては、現状の研修を更に充実させ、自らの課題を克服するために研修を受け、研修後も学んだことを更に

深めたり、実践に生かしたりするなど、学びの自走につながるような「受講者が主語となる研修」の実施が必要であると考えた。

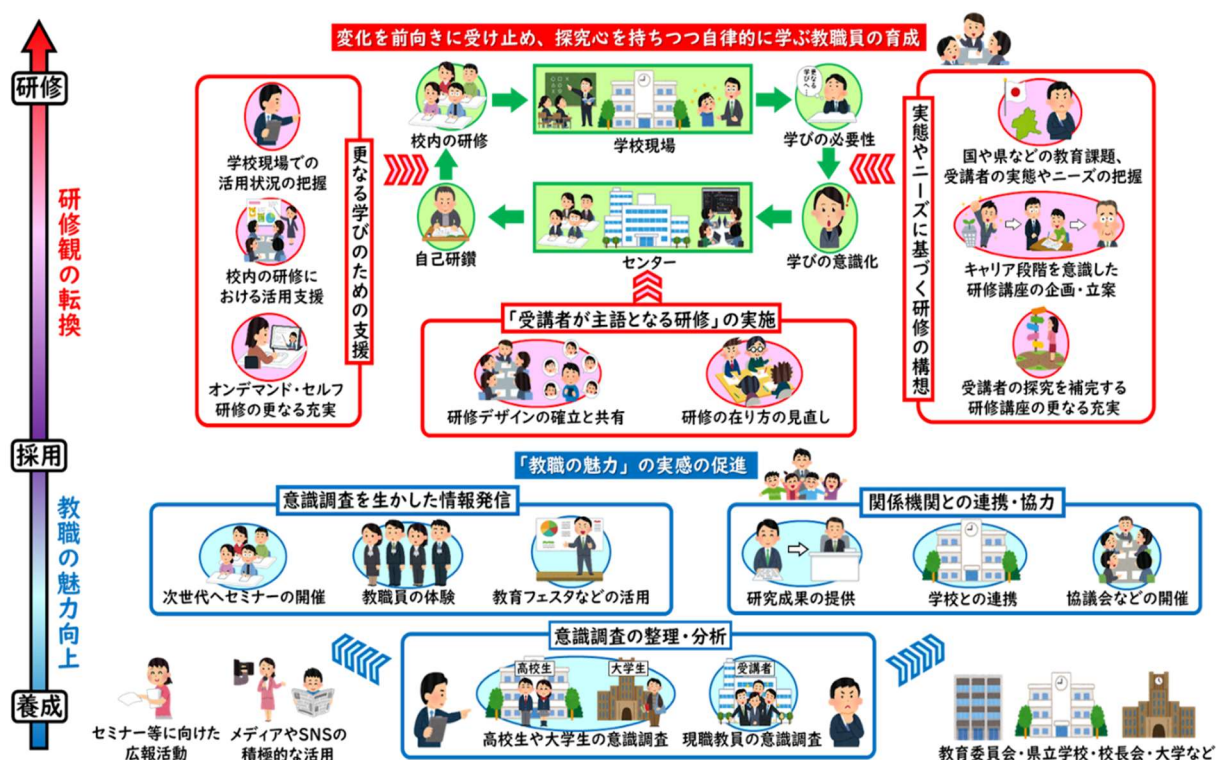
そこで、本研究では「受講者が主語となる研修」を実施するための基盤をつくり、次年度に向けた構想を作成することを目指すこととした。なお、「受講者が主語となる研修」とは、次のような受講者の姿を大切に作る研修とした。

- ・自ら興味・関心に基づいて学びをつくり、深めていく。
- ・意見や対話をしながら協働的に学ぶ。
- ・課題を自分事化して活用や実践につなげていく。
- ・学び続けることの「大切さ」や「楽しさ」を実感し、次の学びに向かっていく。

(2) 「教職の魅力向上」についての捉え

「教職の魅力向上」においては、教職の魅力を感じる機会の充実が必要であると捉えた。そのために、教職員が感じている教職の魅力を明らかにするとともに、教職の魅力を発信し、様々な人に伝えていくことが重要であると考えた。

2 研究構想図



3 研究の手立て

(1) 「研修観の転換」の視点

① 「受講者が主語となる研修」の基盤づくりと構想作成

センター職員が一丸となり、「研修観の転換」に向けて共通意識をもち、「受講者が主語となる研修」の要素を明らかにし、その基本デザインを構築することができるようにする。また、研修における「学び方」を、受講者が主体的に学ぶことを促し、研修のねらいを達成するための重要な要素と位置付け、講義形態の整理、再構成を行う。

「受講者が主語となる研修」の基盤づくりを基にして、研修のねらいや受講者の実態を考慮しつつ、講義間のつながりを意識した研修の構想を作成する。

(2) 「教職の魅力向上」の視点

① 教職員の意識調査

センターの研修受講者である教職員への意識調査を行い、教職員が実際に感じている教職の魅力と教職を目指した時期について明らかにする。

② 意識調査を生かした情報発信

今年度実践した「教師力養成講座」「教員養成課程が設置された大学での講義」「インターンシップの受入れ」「ぐんま教育フェスタ」について、参加者の反応や事後アンケートの結果から、有効な情報発信の在り方について分析し、それを基に今後に向けた情報発信の構想を作成する。

IV 研究方法

1 「研修観の転換」の視点

(1) 「受講者が主語となる研修」の基盤づくりと構想作成

① 「受講者が主語となる研修」の基盤づくり

研修参観、研修実践、ワークショップ、情報共有「研修をもっと楽しく MOT（M：みんなで O：おもしろく T：楽しく）通信」の四つの方法を組み合わせて実践した（次ページ表1）。

○ 研修参観

4月から5月にかけては、研修の進め方や受講者の反応を観察し、「受講者が主語となる研修」の要素を明らかにした。

6月から7月にかけては、明らかになった要素を取り入れた研修を参観し、「受講者が主語となる研修」のための要素であるのか検証した。

10月には、講義形態の整理、再構成のため、課題探究を講義形態とした研修で学ぶ受講者の姿を観察した。

○ 研修実践

4月から6月にかけては、研修参観を通じて得られた「受講者が主語となる研修」の要素を取り入れた研修実践を行った。

9月には、構築した「受講者が主語となる研修」の基本デザインを基にして研修実践を行った。

○ ワークショップ

7月から8月にかけては、研修参観や研修実践を通じて明らかになった課題を踏まえ、「受講者が主語となる研修」の基本デザインの構築に向けて、センター職員で連携を取りながら協議を行った（図1）。

10月には、講義形態の整理、再構成を中心に次年度の研修の見直しを進め、より効果的な「受講者が主語となる研修」の実現に向けた改善策の検討を行った。

○ 情報共有「研修をもっと楽しく MOT通信」（次ページ図2）

取組を通じて得られた成果や課題は通信にして発行し、情報共有を行った。



図1 ワークショップの様子

表 1 「受講者が主語となる研修」の基盤づくりに向けての実践一覧

月	研修参観	研修実践	ワークショップ	情報共有 「研修をもっと楽しく MOT通信」
4月	16日 新規採用養護 教諭研修 新規採用学校 事務職員研修	25日 特別研修員研修 講話「研修に当たっての心構え」		10日 実際に体験することの学習効果 18日 学ぶための仲間の存在とその効果 26日 ワークショップ型研修での参画意識と全体共有の大切さ
5月	10日 研修主任研修	29日 高校6年目研修 講話「6年目の教員に求められること」		17日 探究型研修の研修効果 探究型研修の充実に向けて
6月	19日 小・中2年目 経験者研修	13日 特別支援学校6年目経験者研修 講話「6年目の教員に求められること」 18日 養護教諭6年目経験者研修 講話「6年目の教員に求められること」		
7月	12日 高校2年目 経験者研修 25日 専門性を高める学校図書館 担当職員研修 講座		8日 「受講者が主語となる研修」像の共有 16日 「受講者が主語となる研修」の要素 24日 受講者の「思考の流れ」	
8月			7日 「受講者が主語となる研修」の基本デザインを基にした具体的な研修	
9月		11日 小学校4年目経験者研修 講義・演習「道徳科の授業づくり」 26日 中学校4年目経験者研修 講義・演習「道徳科の授業づくり」		
10月	9日 学校事務職員 スキルアップ 研修講座		7日 現在の講義形態の改善点と工夫点 21日 次年度の講義形態についての確認と共有	7日 次年度講義形態（三つの型）の提案 23日 次年度講義形態として三つの型の確認と共有

研修をもっと楽しく 第3号 MOT通信

R6年4月26日 研究企画係
長期研修員 武田 健太郎
大河原 真奈美

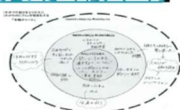
自分自身を見つめ、これからの教員人生のビジョンをえがく研修
～研修の初めに仲間とのつながりをつくり、研修への意欲を高める実践～
4月25日(木)、私たちは特別研修員の皆様を対象に、副所長による「研修の心構え」の講話の一部としてワークショップを実施しました。そこで行った活動とそのねらい、そして参加者の声についてご報告いたします。

活動とそのねらいの紹介

今回は自己発見を促す研修を試みました。これは、参加者が自分で答えを見つけ、自立的な学びを促すためです。主な活動紹介は次の通りです。
3人組で、過去(学生の時に頑張ったこと)、現在(教員として越えた山)、未来(教員として欲しい能力)の順でトークを進め、教師となる前の人間性や教師になってから身に付けた能力、これから目指す教師像について明らかにしようしました。各自の気づきや考えたことを「年輪チャート」にまとめました。

研修参加者の声

【振り返りで書いた「年輪チャート」】



【3人組での交流の様子】



【Googleフォームより】

○研修後のやる気の変化..平均22.5アップ
○理由..研修への不安が減った(+)
+上がった理由..長研さんの姿を見て楽しみなになった(+)
+変わった理由..仲間との学び合いがあってよかった(+)
..具体的なビジョンを描けなかった(-)
○「理想の研修」のキーワード
即効性・実践的・共有・異なる考え・楽しい・笑顔

詳しい記入内容や写真等は
それぞれの【見出し】を
クリックしてください

つなげていこう研修のパターン

私たちの試みは、私たちがファシリテーターになる「ワークショップ型」でした。私たちは研修生という立場だからこそ、特研さんと並列の関係で行えました。ワークショップは、ねらいとする力の育成だけでなく、チームワーク力の向上も促めるそうです。実践後に出てきた課題は、答えが一つではなく、集まったメンバー同士の交流から導く活動になるので、学び手の姿勢が研修の効果に大きく影響すること、グループごとの学びをどのように全体に還元するかです。グループの学びを全体に還元してから、年輪チャートを記入した方が効果が高まったと思いました。

研修をもっと楽しく 第4号 MOT通信

R6年5月17日 研究企画係
長期研修員 武田 健太郎
大河原 真奈美

研修観の転換「探究型研修」への参画レポート① ～研修デザインの三角形(※)における「研修過程・方法」とその効果～

(※)「研修を通じて、参加者にどのような気づきや変化があるか」に当たる「研修目標」、 「研修を通じて、参加者は何について学ぶか」に当たる「研修内容」、 「研修を通じて、参加者はどのように学ぶか」に当たる「研修過程・方法」の3つから構成されるもの。

5月10日(金)、義務教育研究係が担当する研修主任研修に参加させていただきました。研修デザインの三角形を用いて研修を捉え、「研修過程・方法」について気付いたことを報告いたします。リンク先:NITS「研修観の転換」に向けての「NITSからの提案(第一次)」

研修目標を達成するための研修過程・方法と見られた受講者の姿や効果

研修過程・方法	受講者の姿や効果
座席もグループも自発的に決める。	受講者が決める(判断)することによって主体性が高まった。
ジャムボードを用いて受講者が学びたいことを班で集約し分類する。→全体で共有する。	班で3つに集約したことで、学びたいことの優先順位が明確になり、分類によって整理された。受講者間で問題意識が共有された。
知識の習得過程..全ての知識を伝達せず、探究のヒントになる部分だけを見せる。	知識の習得を保障しつつ、探究のヒントを示し、受講者の自走につながった。
自分が探究したい課題を選び、同じ問題意識をもつ人と班を再編成する。	課題が自分事となり、受講者がそれを解決したいという思いを持った(受講者が主語となった)。
探究課題について、班で対話を通して考えを深める。	対話の中で自分の実践や研修観、学習観を振り返り、新たな気づきを得た。
振り返りを記入する。	研修の気づきを文章化することで、メタ認知が促され、実践につながりやすくなった。
全受講者の振り返りを公開・共有する。	他の受講生の振り返りを見ると、研修後も学びが広がり、深まった。



研修全写真は[こちら](#)

つなげていこう研修のパターン

効果的な研修過程・方法

- ★受講者を主語にするための導入時の仕掛けをつくる。
- ★探究したい課題をもとに、受講者が学びを深めていけるような「学び合いのコミュニティ」をつくる(適切なファシリテーターが必要)。
- ★学びが研修の時間内で完結せずに、実践の振り返りや対話、知識の習得を重ねながら実践を展開し、自他の価値観を捉え直し、新たな問いや実践に向かうようにする。

研修をもっと楽しく 第5号 MOT通信

R6年5月17日 研究企画係
長期研修員 武田 健太郎
大河原 真奈美

研修観の転換「探究型研修」への参画レポート② ～「探究型研修」の研修効果とさらなる充実に向けて～

前号に続き、今回は「探究型研修」の効果等について、NITSの研修の共通言語「豊かな気づきが醸成される学び」、「学び合いのコミュニティ」の二つが見られたのか、整理したことを報告いたします。

～リンク先:NITS「研修観の転換」に向けての「NITSからの提案(第一次)」～

「探究型研修」の効果

<受講者の姿> 受講者の姿の写真
受講者同士で問い直したり、前のめり対話したりする姿
実践につながる気づきや具体的に実践したいことを振り返りに書いている姿

<校内研修で大切にしたいと思ったこと> (AIで要約した受講者の振り返り)

- 先生同士の対話やコミュニケーションを重視する。
- 自己選択や自己表現を促進する。
- 研修のハードルを下げ、気軽に参加できる環境を提供する。
- ICTを活用して効率的な情報共有や研修をする。
- グループやペアでの協力や共同作業を推進する。

「探究型研修」のさらなる充実のための課題

- ・受講者(教師)自身の学びの在り方について意識向上(学ぶ楽しさ、学び手としての姿勢を認識)
- ・講師(教師)のファシリテーション技術向上
- ・学ぶための多様な環境の整備(場所、設備、教材、音楽、飲み物など)

つなげていこう研修のパターン

- ★「豊かな気づきが醸成される学び」につながりやすく、自己の価値観や学習観に変化をもたらすような気づきが生まれやすい。
- ★「学び合いのコミュニティ」が形成され、お互いの新たな気づきを楽しみ素地がつけられ、受講者自身が学ぶことの楽しさを感じやすい。
- ★研修が実践の入り口になり、知識や気づきをたくさん得られる+学ぶことが楽しい
⇒行動の変容や日々の実践につながりやすい。

さらなる充実に向けての課題

- ★ファシリテーション技術を磨き、多様な環境を提供できるようにする。

研修をもっと楽しく 第7号 MOT通信

R6年10月23日 研究企画係
長期研修員 武田 健太郎
大河原 真奈美

研修観の転換「10/21 ワークショップ」のまとめ 次年度の研修について語ろう！ ～「3つの型」の確認と共有～

今回のワークショップで挙がった意見を共有します。

- ・「型」を示す目的とは？
- ・「型」よりもねらいが大切なのは？
- ・「型」だと、その活動をしなくてはならないイメージになり、定義がせまくなる。「系」にするのは？
- ・センターの研修は、そもそも「課題探究型」では？そのプロセスとして、講義やワークショップがあるのでは？
- ・以下の視点で、3つの型を見直すのは？
「答えをもっている人は？」、「答えまでの筋道を
見出す人は？」、「テーマ・目的を設定する人は？」



リンクから資料をご覧ください。

- ・ワークショップでの各班の記録
- ・皆さんの振り返り

つなげていこう研修のパターン

事前アンケートの回答やワークショップの参加、ありがとうございました。
「研修の型」を切り口にセンターの研修について対話し、共有すること自体に意義があると感じました。「センターの研修は課題探究であることが前提である」、「型を示すことは、受講者にとっても研修の見直しになる」などの意見を聞くことができました。
これからもワークショップが、研修担当者側と受講者側の両方の立場から、研修の意義ごとの意義や目的を捉え直したり、つながりや構成などを見直したりするきっかけの一つになったらと思いました。

図2 「研修をもっと楽しく MOT通信」

(2) 「受講者が主語となる研修」の構想作成

研修での学びを生かし、日々の学校での実践に結び付け、教職の学びが継続的に深まることをねらい、「受講者が主語となる研修」の基盤を生かし、次年度に向けた研修の構想を作成した(表2)。

各講座の担当者が受講者の経験年数や実態、ニーズや研修の日数などに応じて企画書を作成し、センター各係で内容の検討を進めた。その後、センター全体の検討を経て、得られた意見を反映しながら修正を重ね、実施要項を作成した。

表2 次年度の研修の構想作成の流れ

日 程	内 容
10 月上旬・中旬	各講座担当者が企画書の作成
10 月下旬	作成した企画書を基に、担当する係で検討
11 月中	企画書を用いてセンター全体で検討
センター全体の検討後	企画書の修正
12 月～2 月	企画書に基づいて実施要項の作成

2 「教職の魅力向上」の視点

(1) 教職員の意識調査

研修機関であるセンターの強みを生かし、研修受講者である教職員に対して意識調査を実施し(図3)、その分析を行うことで、教職員が実際に感じている教職の魅力と教職を目指した時期について明らかにした。

① 調査方法と調査対象

アンケート調査 521 名
県内小・中学校、高校、特別支援学校、中等教育学校、義務教育学校の新任管理職員、中堅教員、初任者、新規採用養護教諭、事務主任、新規採用学校事務職員

② 調査時期

令和6年6月～12月

③ 調査方法

研修時にアンケートの趣旨について説明し、Google Formsにて実施

④ アンケートの質問

初任者

- ・校種、年代、配属学年・専科等、担任の有無
- ・職業の選択肢の一つに、初めて教員が入ってきたのはいつごろですか。(選択式)
- ・何かきっかけや理由があれば教えてください。(自由記述)
- ・職業として、本気で教員を目指そうと思ったのはいつごろですか。(選択式)
- ・何かきっかけや理由があれば教えてください。(自由記述)
- ・教員になってから気付いた、やりがいや楽しさは何ですか。(自由記述)
- ・教員になってから気付いた、大変さや負担は何ですか。(自由記述)
- ・職業として「教員」を選択した、あなたの満足度は何点ですか。(100点満点中、何点かを自由記述)
- ・その点数の理由を教えてください。(自由記述)

中堅教員

- ・校種とキャリア段階のみ(選択式)
- ・教員の仕事を上でのやりがいや楽しさは何ですか。(自由記述)
- ・教員の仕事を上での大変さや負担は何ですか。(自由記述)
- ・教員の仕事を上での困難、大変さを乗り越えるために、大切にしてきた姿勢や考え方を教えてください。(自由記述)
- ・職業として「教員」を選択した、あなたの満足度は何点ですか。(100点満点中、何点かを自由記述)
- ・その点数の理由を教えてください。(自由記述)

新任管理職員

- ・校種と職種(校長・副校長・教頭)のみ(選択式)
- ・現在の職務のやりがいや楽しさは何だと感じていますか。(自由記述)
- ・現在の職務の大変さや負担は何だと感じていますか。(自由記述)
- ・教員の仕事を上での困難、大変さを乗り越えるために、大切にしてきた姿勢や考え方を教えてください。(自由記述)
- ・職業として「教員」を選択した、あなたの満足度は何点ですか。(100点満点中、何点かを自由記述)
- ・その点数の理由を教えてください。(自由記述)

図3 教職員に行った意識調査

(2) 意識調査を生かした情報発信

① 今年度の実践とその分析

意識調査の分析結果とともに事前アンケートなどを活用しながら、教職の魅力を感じる機会の充実に向け、情報発信を行った（表3）。また、実践での取組内容や方法と事後アンケートなどを基に、実践の効果について検証し、更なる充実に向けた改善点を整理・分析した。

表3 今年度の実践一覧

実践日	実践名	参加者
8月8日	「教師力養成講座」 教職を目指す方々へ	小学生1名、高校生5名、大学生35名、教員1名
11月 12日～14日	インターンシップ受入れ	県立伊勢崎清明高等学校生徒4名
11月27日	教員養成課程が 設置された大学での講義	群馬大学共同教育学部家政専攻4年生、副専攻4年生計13名
12月 5日・6日	インターンシップ受入れ	県立伊勢崎高等学校生徒2名
2月1日	「ぐんま教育フェスタ」 研究発表・ワークショップ	高校生2名、大学生4名、管理職員7名、教員12名、 大学関係者1名、教育委員会9名

V 結果と考察

1 「研修観の転換」の視点

(1) 「受講者が主語となる研修」の基盤づくりと構想作成

① 「受講者が主語となる研修」の基本デザイン

「受講者が主語となる研修」を実現するために、「学びの過程」「学び方」「受講者の思考の流れ」を関連付けて示した基本デザインを作成した（図4）。

基本デザインを考える上では、「受講者の思考の流れ」を意識することは、受講者の成長を促し、より豊かな学びを生み出す上で欠かせないと考えた。受講者が主語となって思考を深め、学び続ける場とするために、この考え方を大切にしたい。

研修担当者が「受講者の思考の流れ」を意識し、「学びの過程」を設定するとともに、主体的に学べる「学び方」を保証することが必要であると考えた。これにより、受講者が自身の興味・関心に基づいて学びを深め、対話しながら協働的に学び、課題を自分事として捉え、研修内容を活用や実践につなげられるようになることを考えた。

このような研修を通して、学び続けることの大切さや楽しさを実感し、学びの自走が始まり、次の学びに向かっていくと考えた。



図4 「受講者が主語となる研修」の基本デザイン

○ 「学びの過程」と「受講者の思考の流れ」

「学びの過程」を、「土台づくり」「目標設定」「追究」「振り返り」「具体化」の五つに設定した。

「土台づくり」は、受講者同士が研修内で共に学ぶための関係づくりを重視した過程であり、研修への参画意識や課題意識、期待感や興味など、受講者の思考を引き出すことをねらう。研修の参観において、受講者同士の交流を通じて他者の視点や背景を理解し、共感しながら学ぶ姿が多く、多くの研修講座で見られた。これにより知識やアイデアの共有が進むだけでなく、意欲の向上やチームワークの強化、新たな発想が生まれやすくなることが明らかになった。

「目標設定」は、受講者が課題を自分事として捉えるための過程であり、自らの課題解決に向けて積極的に学ぼうとする姿勢や、「この話は自分の課題解決にどう生かせるか」という見通しをもちながら研修に取り組むことをねらう。研修の参観において、受講者が自身の実践を基に課題を出し合い、対話を重ねながら分類・整理し、「すぐに解決すべき課題」や「継続して取り組むべき課題」など、優先順位を明確にし、問題意識を共有する姿が見られた。

「追究」は、課題解決を目指して学ぶ過程であり、試行錯誤を繰り返しながら学びを深めることをねらう。研修の参観や実践を通して、学びを深めるための環境（時間・情報・コミュニティ）を整え、具体的なテーマや問いを設定し、受講者自身の課題意識に基づいた主体的な活動にすることが重要であると考えた。

「振り返り」は、新しく得られた学びを整理し、既存の知識や経験と結び付け、再構築する過程であり、自らの実践にどう関わるのかを考えながら、新たな気づきや学んだこと、自らの課題を自覚することをねらう。研修の参観において、活発な活動を伴う「追究」の過程の後に「振り返り」の過程を設定していたことで、内省し、学びを整理する受講者の姿が見られた。

「具体化」は、自身の所属校や担当学年、担当教科、指導する児童・生徒の姿などを具体的にイメージしながら、よりよい活用・実践方法を考える過程であり、受講者が活用や実践への見通しをもつことをねらう。研修の参観において、受講者が「振り返り」の過程で自覚した新たな学びをどのように活用し、学校現場で実践するのかを発表することで、実践への見通しをもつ姿が見られた。

② 学び方と講義形態

○ 「学び方」

「受講者が主語となる研修」の基本デザインでは、「対話」と「探究」を意識した「学び方」を取り入れる。「対話」と「探究」を相互に関連させ、これらを意識して学ぶことを重視した。

「対話」と「探究」について、以下のように捉えた。

- ・「対話」とは、自分の考えを表現し、他者とやり取りを行い、双方向の交流を基本とする。
- ・「探究」とは、自ら問いを設定し、情報収集、整理・分析、まとめ・表現を行う活動とする。

研修内で「対話」することにより、受講者はより主体的に学習に臨むことが促され、他者との「対話」を通じて多様な視点に触れながら、自分の考えを整理・発展させることができると考えた。さらに、自分の考えを表出することで、より深く思考する機会にもなる。

「探究」を通じて、学びを自分事として捉え、実践につなげることが可能になると考えた。

「答えを教えられる」のではなく、自らの興味・関心を起点に学びを深めることを促す。

研修を通して学びの自走が始まるためには、受講者自身が問いをもち、仲間と共に学び続ける経験が必要であり、「対話」と「探究」の学び方が組み合わさることで、研修後も継続的な学びへとつなげることができると考えた。

○ 講義形態

基本デザインの「対話」と「探究」を重視した「学び方」を具体化するため、講義形態を整理した。今までは、研修内での活動内容をそのまま講義形態として設定することが多かった。しかし、今後、受講者の実態や講義時間を考慮し、「対話」と「探究」のどちらに重点を置くべきか

を踏まえた上で、研修のねらいを達成するために最適な講義形態を選択するように、「ワークショップ型」「講義・演習型」「課題探究型」の三つに変更した。この三つの講義形態はいずれも「対話」と「探究」を重視しているが、それぞれの型によって重点の置き方が異なる（図5）。

「ワークショップ型」は、「対話」の学び方に重点を置き、受講者が意見や対話をしながら協働的に学ぶ姿を大切にする講義形態である。「講義・演習型」は「対話」と「探究」の学び方をバランスよく取り入れ、課題を自分事化して活用や実践につなげていく姿を大切にする講義形態である。

「課題探究型」は自ら興味・関心に基づいて学びをつくり、深めていく姿を大切にする講義形態である。

これらの三つの講義形態を組み合わせることで、受講者が学び続けることの「大切さ」や学ぶこと自体の「楽しさ」を実感し、次の学びに向かっていくことができると考えた。

研修担当者は、研修における受講者のどのような姿を引き出すかをイメージしながら講義形態を決定することで、「受講者が主語となる研修」の実現を目指す。これにより、研修のねらいの達成に一層つながると考えた。

③ 「受講者が主語となる研修」の構想作成

「受講者が主語となる研修」の基本デザインを基にして、研修における講義間のつながりを意識した構想を作成した。

これにより、研修全体を通して五つの「学びの過程」をたどり、受講者の思考の流れをつくりながら研修を進めることができるようになった。それぞれの講義につながりをもたせて研修全体を構想することで、一つ一つの講義だけでなく、研修全体を通して受講者が主語となって学ぶ姿を引き出すことができ、学びの自走につながる仕組みを作ることができた。なお、五つの「学びの過程」は、研修のねらいや受講者の実態、研修時間などの要因によって、過程の重点化を図ったり、過程を関係させて複合的に捉えたりするなどアレンジすることも可能である。また、研修内で「振り返り」や「具体化」の過程においては、考えを受講者同士で共有し、対話すれば、学びのイメージを更に広げることが可能であると考えた。

以下は、高校中堅教員向けの企画書の一部である（次ページ図6）。1日目に「土台づくり」の過程として、1年間の見通しをもち、研修に主体的に取り組むためのワークショップ型の研修を実施する。2日目以降は、「目標設定」の過程を通して、学びを自分事として捉えられるようにした後、「追究」の過程では三つの講義形態を組み合わせながら、「対話」と「探究」を通じて学びを深める。研修の終盤では、「振り返り」の過程によって学びを整理し、「具体化」の過程を設定することで、学んだ内容の実践方法を考える機会を設定する。



図5 「対話」と「探究」の学び方を具体化した講義形態

実施日	研修方法	時間 (分)	講義名・ 講師	ねらい	
5月 中旬	オンライン 研修	13:30 ～ 14:00	中堅教職員への期待 総合教育センター 所長	中堅教職員としての役割を確認するとともに、学校運営への主体的な参画意識を高めます。	『土台づくり』 1年間の見通しをもつ
		14:10 ～ 14:40	研修オリエンテーション 総合教育センター 高校教育研究係 指導主事	高校中堅教諭資質向上研修の内容等について確認し、1年間の見通しをもちます。	
		14:55 ～ 15:55	【ワークショップ型】 高校中堅教諭資質向上研修を始めるにあたって 総合教育センター 高校教育研究係 指導主事	協議を通して情報を共有することで、1年間の見通しを確認します。	
6月 中旬	集合研修	9:20 ～ 9:40	目標設定 総合教育センター 高校教育研究係 指導主事	本日1日の学びを自分事化するために目標設定を行います。	『目標設定』 学びを自分事化するため 目標設定を行う
		9:40 ～ 11:20	【講義・演習型】 高等学校における探究活動の在り方 高等学校において充実が求められている「探究活動」の在り方について学びます。	高等学校において充実が求められている「探究活動」の実践例を考えます。	
		11:35 ～ 12:15	【課題探究型】 高等学校における探究活動の実践	高等学校において充実が求められている「探究活動」の実践例を考えます。	『追究』 対話と探究によって学びを深める
		13:15 ～ 15:50	【課題探究型】 教科・科目研修① 総合教育センター 高校教育研究係 指導主事	教科教育の充実に向け、担当教科の専門性や指導力の向上を図ります。	
		16:00 ～ 16:10	振り返り 総合教育センター 高校教育研究係 指導主事	本日1日の学びを学校で生かす・伝えるために振り返りを行います。	『振り返り』 学びを振り返る 『具体化』 活用方法を考える

図6 講義間のつながりを意識した研修の企画書（一部抜粋）

2 「教職の魅力向上」の視点

(1) 教職員の意識調査

① 教職の魅力

教職員が感じている教職の魅力について、アンケート結果を以下の視点で分析した。

○ 様々な人の成長に関わることができる

初任者や中堅教員が教職に対して感じているやりがいや楽しさについて分析すると、「子供の成長に寄り添えること」「授業や教材研究」「自身の成長」「子供との関わり」が多く挙げられた。

一方、新任管理職員が現在の職務で感じるやりがいや楽しさとしては、「学校運営・よりよい学校づくり」「人材育成・教職員のサポート」「組織全体の活性化」「人との関わり・つながり」が上位に挙げられた（図7）。

この結果から、教職におけるやりがいや楽しさは立場によって異なるものの、共通して「自分以外の様々な人の成長に関わること」にやりがいや楽しさを感じていることが分かる。初任者や中堅教員は児童・生徒の成長に寄り添い、管理職員は教職員や学校組織全体の発展に寄与することで、それぞれのやりがいを見いだしていると考えられる。

○ 学び続けることで自己成長を実感できる

教職員の仕事には多くの負担もある。初任者や中堅教員に対するアンケートでは、「児童・生徒だけでなく、地域や保護者との関係構築が大変である」「授業準備だけでなく、部活動指導や学級経営、校務分掌、事務処理など、業務の幅が広い」「一つ一つの業務に責任が伴い、専門性や迅速な対応が求められる」といった意見が多く挙げられた（次ページ図8）。

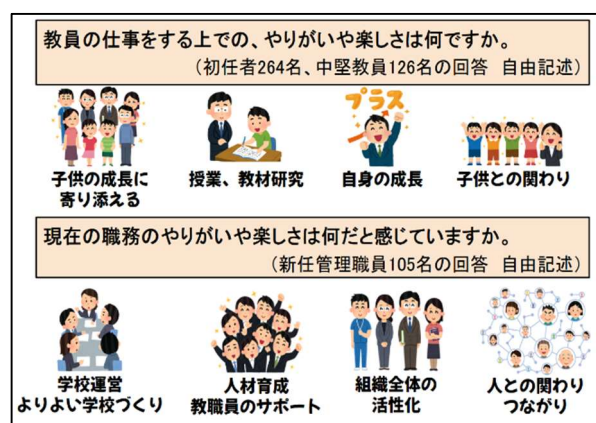


図7 教職のやりがいや楽しさ

また、教職には「多様な人々との良好な関係を築く、高いコミュニケーション能力」や「複数の業務を同時に行うマルチタスク能力」が求められる側面もあり、これらが負担感につながっているという記述も見られた。

こうした大変さをどのように乗り越えているのかを明らかにするため、新任管理職員を対象に、仕事における困難や大変さを乗り越えるために大切にしてきた姿勢や考え方などについて自由記述で回答を求めた（図9）。その結果、「教育者としての姿勢や信念をもつこと」「学び続けることの重要性」が多く挙げられていた。また、教職を続ける上で不可欠な要素として、「コミュニケーション能力」「専門的な知識・技能」が挙げられたほか、「メンタルケア」「バランス」といったワーク・ライフ・バランスの重要性を示すキーワードも多く見られた。

この結果から、教職員の多くが、業務の負担を感じながらも、学び続けることを通して自己成長を実感していると言える。

また、教職を続けるためには、教育者としての専門性だけでなく、幅広い能力や人間性を磨くことも求められる。求められることが多く、責任も大きい、それだけ教職が社会的に重要視され、期待されている職業であるということの現れであると考えた。もちろん、ワーク・ライフ・バランスを保ち、心身に過剰な負担が掛からない環境を整えることも重要である。しかし、教育者として、そして一人の人間として、研修や様々な経験などを通じて学び続けることが求められる職業であること自体が、教職の魅力の一つであると考えた。これは、教育が人との関わりや連携の中で行われ、生涯を通じて続く営みであるという特性を反映したものであり、教職は職業を通して成長し続けられる機会が非常に多い仕事であると言える。大変さの裏には、それを乗り越えることで得られる自己成長があり、教職の魅力の一つであると考えた。

○ 経験を重ねる中で新たな挑戦ができる

キャリアごとの教職の満足度を明らかにするため、アンケート結果の分析を行った。

職業として「教員」を選択したことへの満足度を100点満点で評価してもらったところ、初任者の平均は74.5点、中堅教員では71.7点とやや低下し、新任教頭では78.5点、新任校長では86.4点という結果になった（図10）。

中堅教員の満足度が一時的に低下する理由には、結婚や出産による家族構成の変化、学校での中心的な役割を担うことによる責任の増加、ワーク・ライフ・バ

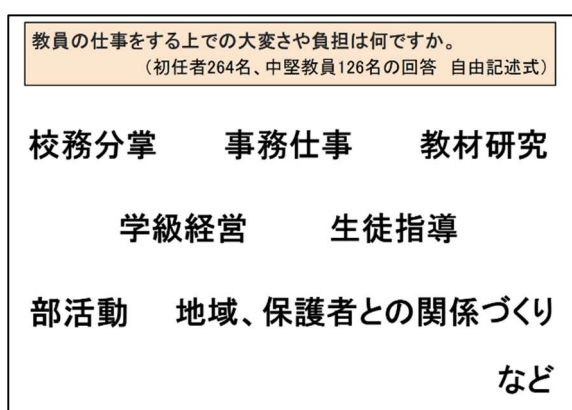


図8 教職の大変さや負担

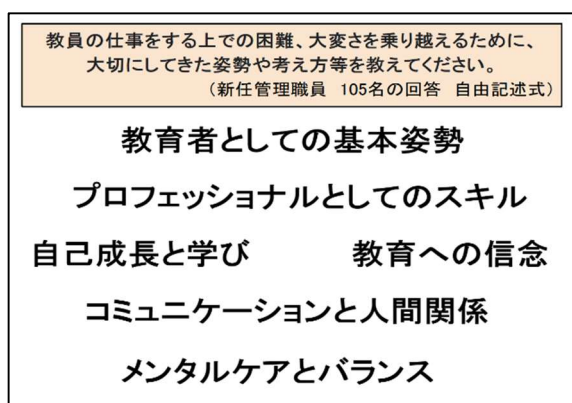


図9 大切にしてきた姿勢や考え方

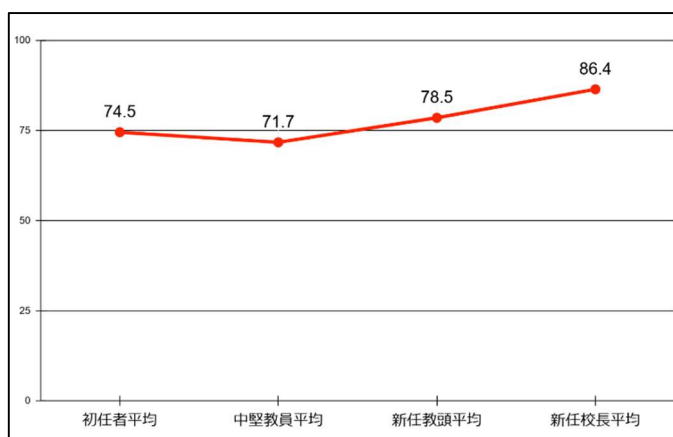


図10 キャリアごとの教職の満足度

ランスを保つ難しさが挙げられていた。しかし、その後、管理職へとキャリアが進むにつれて、学校全体の運営に参与し、より広い視点で教育に携わることができるようになることで、満足度が再び上昇する傾向が見られた。

この結果から、教職には一時的に負担が大きく感じられる時期があるものの、その先に新たなやりがいや充実感が待っていることが示唆される。管理職員になると、学校全体の成長に寄与できるようになり、教育現場をよりよくする手応えを実感できる。こうした新たな視点を得ることが、次の挑戦へとつながっていく。

また、継続的な研修や自己研鑽を通じて指導力やマネジメント力を高めることが、より充実した教職人生を歩むための重要な要素である。子供たちの成長を支えるだけでなく、同僚や管理職員、保護者、地域の人々との関係の中で、教職員自身も成長し続けることができる。多忙な日々の中でも学びを深め、経験を積み重ねることで、新たな挑戦ができる環境が整い、より充実した教職人生を送ることが可能となる。

このように、人とのつながりの中で様々な経験を重ね、新しいことにチャレンジしながら成長できることこそが、教職の魅力の一つであると言える。

② 教職を目指す時期

初任者に対し、初めて教職を職業選択の一つとして考えた時期を選択式で回答してもらったところ、最も多かったのは「中学生」(81名、約31%)で、次いで「小学生」(71名、約27%)、「高校生」(66名、約25%)であった(図11)。小・中学校、高等学校時代に教職に興味をもった割合は全体の約83%を占め、大学進学以降に関心をもったのは43名(約16%)に留まった。この結果から、児童・生徒の時期に教職に対する興味や憧れを抱かせることが重要であると言える。

また、教職を意識するようになったきっかけを自由記述で尋ねたところ、「教員との関わり」を挙げる回答が多かった。具体的には、「授業」

「学校生活での出来事」「学校行事」「部活動での指導」など、多様な場面での教職員との関わりが影響を与えていることが分かった。このことから、児童・生徒と日常的に関わることが、教職への憧れを育むことにつながっていることが明らかになった。

さらに、初任者と中堅教員に「本気で教職を目指そうと思った時期」を尋ねたところ、「大学生以降」(205名、約53%)が最多で、次いで「高校生」(124名、約32%)、「中学生」(44名、約11%)の順となった(図12)。この結果から、教職に興味をもつ時期と、本気で目指そうと決意する時期には、ずれがあることが明らかになった。

したがって、小・中学校、高等学校時代に、教員が日常の授業や行事、部活動を通じて関わることで教職への憧れを醸成し、憧れをもった高校生や大学生には具体的な職業選択につながる情報提供や体験の機会を充実させることが重要となる。こうした段階的かつ継続的な働き掛けにより、教職の魅力がより多くの学生などに伝わり、意欲的に教職を目指す人材が増えることが期待

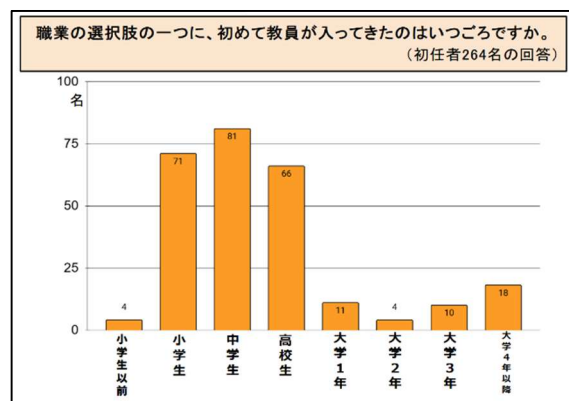


図11 教職に興味をもった時期

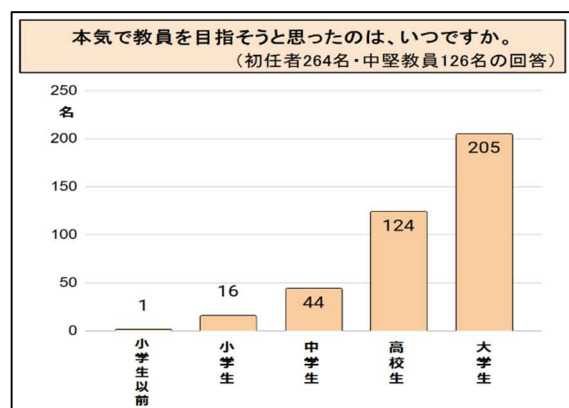


図12 本気で教職を目指した時期

できる。

これらの分析結果から、教職の魅力を感じる機会の充実に向けて、教職を本気で目指す決意をする時期に当たる高校生と大学生（以下、学生など）を主な対象にしていくことが必要であると考えた。実践では、指導主事や教職員と交流しながら、分析して明らかになった教職の魅力について教職員と学生などが共に考えたり、実感したりできるようにすることが必要であると考えた。

(2) 意識調査を生かした情報発信

① 今年度の実践とその分析

8月に実施した「教師力養成講座」では、受講者に事前アンケートを行うことで、「校種の特徴を知りたい」「教員のよい部分もそうでない部分も、現場の先生の声を知りたい」「一番やりがいや喜びを感じたことと一番大変だったことを知りたい」「教職を目指すにあたり意識すべきことを知りたい」などといったニーズを把握した。講座では、初任者のアンケートの分析を基に教職の魅力を紹介した。また、受講者と長期研修員とで実践例や経験談を交流する場面を設定し、単に知識や技能を伝えるだけでなく、交流を通して教職員としての在り方や姿勢、信念を知ること、受講者が生き生きと学び続ける教職の魅力を実感できるようにした。

受講後のアンケートでは、「疑問や不安を解消できた」「教職に一層魅力を感じ、将来の見通しをもてるようになった」「たくさんの方のリアルな話が聞けて、将来を考えるヒントになった」といった声が寄せられた。このことから、教職の魅力の紹介や交流を通して、受講者の関心に即した研修内容を提供でき、教職への興味・関心を高めることにつながったと考えられる。

11月と12月に実施した高校生のインターンシップの受入れでは、事前に高等学校の担当教員と打合せを行い、高校生の様子や探究テーマについて把握をした。その上で、教育に対する興味・関心や教職に就きたいという思いを高めることをねらい、教職の魅力に関するインタビュー（図13）や実際の研修の見学、探究成果の発表などを行った。

インターンシップ生からは、「教職に一層魅力を感じた」「教員になりたいという思いが強くなった」という声が多く聞かれた。インターンシップを実施した一つの高等学校では、後日、校内で生徒同士の体験発表会が開催された。このような取組を通じて、教職の魅力についての学びが他の生徒へと広がることが期待される。



図13 教職の魅力に関するインタビュー

また、11月に実施した教員養成課程が設置された大学での講義では、事前に講義を担当する大学教授と打合せを行った。打合せでは、教職への就職希望者の割合や教育実習での様子などの学生の実態を聞くとともに、大学で既に行っている講義の内容を把握することで、大学での講義との違いに重点を置いた。また、対象者の個別の課題や疑問を把握するために、Google Formsを使用した事前アンケートを行い、講義に生かした。講義では、教職の実態を知ること、教職への理解や意欲の向上をねらい、学生の少人数グループに長期研修員や指導主事が一人ずつ入って、初任者アンケートの結果を基に教職について協議する機会を設けた。

講義後のアンケートでは、「三人の先生からの様々なご意見を聞くことができた」「先生に疑問に答えてもらった」「初任者のありのままの実態を知ることができ、教職へのイメージがより明確になった」「教職に就きたいという思いが強まった」といった肯定的な意見が多く寄せられた。一方で、「教職のポジティブな面だけでなく、困難な側面やその乗り越え方についても具体的に知りたい」との声もあった。このことから、教職に対する不安を払拭するための更なる情報

提供の必要性が示唆された。教職の仕事が多岐にわたり、高い専門性が求められることを考えると、センターが提供する研修の充実度を伝えたり、センターのWebサイトやInstagramを紹介したりすることに加え、個別相談の機会を設けることも有効であると考えられる。

2月に実施した「ぐんま教育フェスタ」では、研究発表とワークショップを実施した。ワークショップでは、「生き生きと学び続ける教職員」とはどのような姿なのかについて、教職員や大学関係者、学生などがそれぞれの立場から意見を出し合い、理想像を描く協議を行った。さらに、理想像に近付くためにできる具体的な取組について考えた。最後に、研究発表やワークショップでの学びを振り返った。

研究発表やワークショップを通じて、参加者が自身の経験を基に意見を交わし、異なる視点を取り入れることで、新たな気づきが生まれていた。多様な立場の参加者が、「学び続ける教職員」をテーマに協働的に考える場を共有することに大きな意義があったと考える。

振り返りとして参加者に記入してもらった付箋には、「研修の在り方と子供主体の授業の類似性」、「教職員が生き生きと学ぶことの重要性」、「他の教職員や児童生徒から学ぶことの意義」など、多様な気づきが記されていた(図14)。また、「学び続ける教職員が子供に与える影響」や「様々な立場の人や関係機関との連携」に関する記述も見られ、教職員の学びが学校や児童・生徒に与える影響について改めて考える機会となったことが分かる。



図14 「ぐんま教育フェスタ」参加者の振り返り

このように、教職員や大学関係者、学生など、多様な立場の人々が協働的に学ぶ場を提供することで、学びの視野が広がり、教職の意義や魅力をより深く理解する機会となったと考える。今後も、こうした協働的な学びの場を継続的に設けることが、教職員の学びを促進し、学生などの教職への関心を高める上で有効であると考えられる。

② 今後に向けた情報発信の構想

これらの実践を通じて、学生などは教職のやりがいや充実感だけでなく、困難をどのように乗り越えてきたのかにも強い関心を抱いていることが分かった。また、教職員と交流する機会を望んでいることも分かった。

そこで、「教職員のリアルな姿」と「様々な校種やキャリアの教員との交流」をキーワードとして、教職の魅力をもっと効果的に情報発信しようと考えた(図15)。

「教職員のリアルな姿」を伝えることは、学生などに教職の価値観や児童生徒との関わり方について理解を促す上で重要であると考えた。具体的には、教職員が日々の実践の中で大切にしている思いや試行錯誤の経験を、実践例やエピソードを交えて伝えることで、学校現場の実情をより具体的に示すことができる。また、成功だけでなく失敗の経験も共有することで、学生などにとってより身近で現実的な教員像を示すことができると考えた。

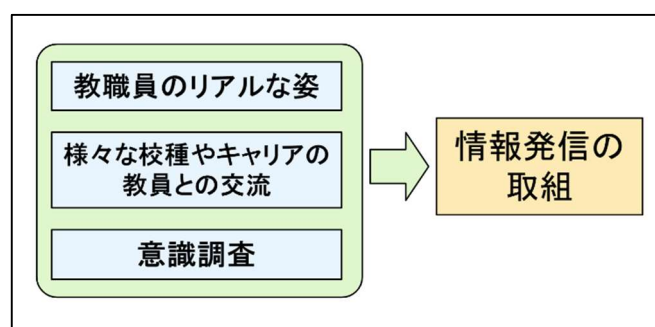


図15 今後に向けた情報発信の構想

さらに、「様々な校種やキャリアの教員との交流」は、学生などが抱く教職への不安や疑問を解消する上で大きな役割を果たすと考えた。教職員が児童・生徒とどのように関わり、どのよう

なことを意識して指導してきたのかを直接伝えることで、学生などは教職の実際の姿をより深く理解できる。このような交流を通じて、学生などの不安が軽減されるだけでなく、教職への関心や意欲を高めることにもつながると考えた。

これらのキーワードに「研修観の転換」の視点を加え（図 16）、今年度実施した「教師力養成講座」を一層充実させ、来年度は「未来を創る教員養成セミナー」（以下、セミナー）として企画書を作成した（図 17）。

新たなセミナーでは、「教職員のリアルな姿」の伝達を内容として明確に位置付けた。また、受講者同士が協働的に探究する活動をより多く取り入れた。さらに、交流の時間を増やすことで、個々の関心に応じた教職への理解をより深められるようにするとともに、様々な教職員の価値観や実体験の共有を充実できるようにした。

このようなセミナーを通じて、学生などに対して教職の魅力をより具体的かつ実感を伴って伝えけるとともに、教職員が自身の経験を振り返り、「生き生きと学び続ける教職員」としての意識を高められる場としても機能させていきたいと考える。

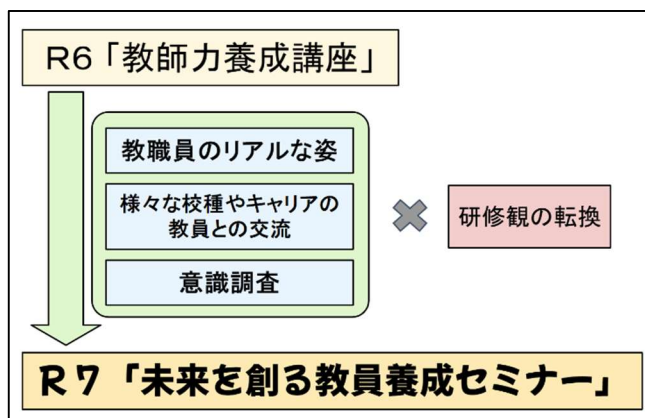


図 16 「未来を創る教員養成セミナー」の構想

時間	講義名 （分）	ねらい
10:45 ～ 11:15	30 【講義・演習型】 県の教育課題と教師に求められる力 総合教育センター 研究企画係 係長	県の教育施策や教育課題について 学んだり、県の求める教員像につ いて理解を深めたりすることで、 今後の研修に対する動機付けを図 ります。
11:30 ～ 12:15	45 【講義・演習型】 教師への道と教師の仕事の実際 総合教育センター 研究企画係 指導 主事	教師になるために学ぶことや実際 の教員の 1 日の生活などについて 知り、イメージをもてるようにし ます。
13:15 ～ 14:15	60 【ワークショップ型】 理想の教師像を考えよう！ 総合教育センター 研究企画係 指導 主事	講義「県の教育課題と教師に求め られる資質・能力」を踏まえ、受 講者同士で経験を共有しながら理 想とする教師像について考えま す。
時間 （分）	講義名 （分）	ねらい
13:00 ～ 15:15	120 【ワークショップ型】 教職に関する疑問解決～あなたの質 問にお答えします～ 総合教育センター 研究企画係 指導 主事 教諭	実際の学校生活の様子や児童生徒 との関わりについて伝え、受講者 からの質問に答えることで、教職 への不安を解消するとともに教職 の魅力に迫ります。

教職員のリアルな姿を伝達
教職の大変な面なども含めて、
実際の教師の一日を知る

協働的な探究活動の設定
学生同士で対話しながら、
理想の教師像を探究

教員との交流を充実
現職教員が質問に答えて、学生
の教職への不安や疑問を解消

図 17 「未来を創る教員養成セミナー」の企画書（一部抜粋）

3 成果と課題

(1) 成果

「生き生きと学び続ける教職員」を目指して、「研修観の転換」の視点においては、「受講者が主語となる研修」の実施に向けた基盤づくりとした基本デザインを構築し、それを生かした研修の構想につなげることができた。このことは、教職員が主体的に学び続ける力を育むための大きな一歩となったと考えられる。

「教職の魅力向上」の視点においては、意識調査によって教職員が実際に感じている教職の魅力と教職を目指した時期を明らかにすることができた。また、意識調査を生かして情報発信を行う実践を通して、今後に向けた情報発信として、「教職員のリアルな姿」「様々な校種やキャリアの教員との交流」を取り入れることの重要性が見いだされた。

この研究を通して、研修に対する前向きな姿勢が教職の魅力を確認する契機となることが明らかになったことから、「研修観の転換」と「教職の魅力向上」のつながりと具体化の重要性が共有できたと考える。

(2) 課題

今後、「生き生きと学び続ける教職員」を目指すためには、「研修観の転換」の視点においては、受講者が研修で得た学びを学校現場での実践にどのように結び付けるか、その方法を更に検討する必要がある。例えば、受講者自身が学びの必要性をより深く実感し、意識を高めた上で研修に臨めるようにするため、事前アンケートを活用し、研修前に自身の実践を振り返る機会を設けることが考えられる。これにより、研修での学びが自身の課題意識と直結し、受講者にとって研修というものがより効果的なものとなると考える。また、研修後には、学んだことを実践へとつなげるための仕組みづくりが重要である。受講者同士が学びや実践の状況を共有し、互いに刺激を受けながら実践の質を高めていけるよう、校内研修やネットワーク形成の機会を設けることも有効であると考えられる。

「教職の魅力向上」の視点においては、今年度は教職員の意識調査を実施し、その結果を生かした情報発信を行った。今後は、教職の魅力を感じる機会の更なる充実を図るため、センターと関係機関の間で共有すべき情報の精査や、情報や取組を共有する機会の見直しを進め、協力体制の強化を目指す必要がある。例えば、教職を目指す時期にあたる高等学校や大学と更に連携を深め、学生などが「様々な校種やキャリアの教員との交流」する機会を充実させ、自らの目で「教職員のリアルな姿」を感じられる機会をより一層充実させ、効果的な情報発信を行っていく必要がある。

VI 提言

今年度の取組は、「研修観の転換」と「教職の魅力向上」の来年度以降の発展につながる起点となり、最終的には二つの視点が結び付き、相乗効果を生み出すことが期待される。研修を通じて学び続けることは、教職員自身の成長に留まらず、子供たちや学校全体にもよい影響をもたらされる。教職員が学びを楽しむ姿勢をもつことで、子供たちも学ぶことの楽しさを実感できるだろう。日々の業務の中で研修の時間を確保するのは容易ではないが、その時間は新たな気づきや変化を生む貴重な機会であり、積極的に活用することが重要である。

また、教職員自身が主体となって教職の魅力や価値を発信していく姿勢も大切である。この姿勢が、次世代を担う子供たちに教職への関心を抱かせ、未来の教育を支える人材を育てる力となる。

教職員としてどのように成長したいかを問い続け、学びを楽しみながら、教職のやりがいを感じることが、これからの教育現場においてますます重要になると考える。

<引用文献>

- 1) 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・研修などの在り方について～『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)」文部科学省

https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo3/079/sonota/1412985_00004.htm
(2022-12-19)

- 2) 群馬県教育委員会(2024) 「群馬県教育ビジョン(第4期群馬県教育振興基本計画)」

<https://www.pref.gunma.jp/site/kyouiku/628639.html> (2024-3-25)

- 3) 質の高い教師の確保のための教職の魅力向上に向けた環境の在り方等に関する調査研究会
(2023) 「質の高い教師の確保のための教職の魅力向上に向けた環境の在り方などに関する
論点整理」 文部科学省

https://www.mext.go.jp/content/20230413-mext_zaimu-000026379_1.pdf (2023-4-13)