

「研修観の転換」と「教職の魅力向上」

— 「校内研修」と「次世代への教職の魅力の発信」を通して —

研究企画係

指導主事 柏木 純 住吉 里恵
長期研修員 塚越 綾 小林 武瑠

《研究の概要》

本研究は、現代の教育課題に対し「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」では、校内研修に着目し、従来の校内研修の枠組みを日常の実践を支える機会へ捉え直し、学び方に対する多様な視点に気づき、対話を活性化させる校内研修支援アイテムを開発・検証した。これにより、効率的かつ効果的な校内研修のプロセスを提示した。

「教職の魅力向上」では、次世代が教職を自らの将来像として主体的に捉えられるようにする取組を推進した。未来を創る教員養成セミナー、インターンシップを実施し、教職への理解と関心を深めるとともに、アンケートからは次世代の実感やニーズを把握した。これらの実践を通じ、次世代に教職の意義を伝え、その魅力がより鮮明に伝わるための効果的な支援の在り方を示した。

キーワード 【教師論 研修観の転換 校内研修 教職の魅力の発信 次世代】

群馬県総合教育センター

分類記号：B02-04 令和7年度 288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. の商標又は登録商標です。

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

近年、学校教育を取り巻く状況は大きく変化しており、教員には従来にも増して多様で高度な役割が求められている。その一方で、教員の多忙化や心理的負担の増大、人材確保の困難さといった課題が顕在化しており、教職の持続可能性が問われている。

こうした状況の中で、現職教員にとっては、従来の形式的な研修の在り方を見直し、学校現場の日常に根差した学びを通して、日々の実践を支え、専門性を主体的に高めていくための「学びの在り方」を再構築することが求められている。また同時に、教員志望者の減少や若手教員の早期離職といった状況が指摘される中で、教職の魅力をどのように社会や次世代に伝えていくかが重要な課題となっている。教職は、子供の成長に直接関わり、未来の社会を支える重要な職業であるが、その意義ややりがい十分に伝わっているとは言い難い側面もある。こうした状況を踏まえ、教職の価値や魅力を適切に発信していく取組の必要性が高まっている。

すなわち、教員一人一人の学びの在り方を変革するとともに、教職そのものの魅力を社会に発信していく取組は、いずれも今日的な教育課題であるといえる。

II 研究のねらい

本研究では、教職を取り巻く現状を踏まえ、次の二点を研究のねらいとして設定した。

一点目は、校内研修に着目し、教員の多忙感や負担感を踏まえながら、現職教員が学びやすさや有用感を実感できる研修の在り方を検討することである。二点目は、次世代を対象とした教職の魅力発信に着目し、教職に対する理解や関心を高めるための取組を検討することである。

III 研究内容

本研究では、教育現場や教職を取り巻く課題に対して、当事者の実感や現場の実態を出発点として検討を進めることを基本的な考え方とした。具体的には、現職教員が日常的に抱えている負担感や課題意識、教職に対する受け止め方等を調査し、その結果を分析した上で、得られた知見を基に実践を行い、検証と改善につなげていくという循環的な研究プロセスを重視した。また、研究の成果を一時的な結論として示すのではなく、今後の取組や実践の改善に生かすことができる示唆や視点を提示することを重視した。

以上の考え方に基づき、本研究では複数の実践と調査を行い、その結果を基に検証を加えた。

1 「校内研修における研修観の転換」についての捉え

本研究において「校内研修における研修観の転換」とは、計画された内容を時間内に実施することや、形式的に研修を消化することを重視した捉え方から、現職教員一人一人が限られた時間の中でも学びやすさや有用感を実感できる研修の在り方へと見直していくことを指す。特に、教員が校内研修に対して抱きがちな時間的・心理的な負担感に着目し、それらを前提とした上で、研修を「義務として受けるもの」ではなく、「日常の実践を支える学びの機会」として捉え直す視点をもてるようにした。そのため、本研究では、研修の時間設定や内容構成、進め方といった要素を工夫することにより、短時間であっても「研修に参加してよかった、役に立った」と有用感が得られる校内研修の可能性を検討することを、「研修観の転換」として位置付けた。

2 「次世代への教職の魅力の発信」についての捉え

本研究において「次世代への教職の魅力の発信」とは、教職のやりがいや意義を一方向的に伝えることにとどまらず、教職に対する理解や関心を深め、自らの将来像として主体的に捉えるきっかけを提供する取組であると捉えた。教職を取り巻く環境の厳しさが指摘される中で、教職の魅力を単に理想化するのではなく、現場の実情や教員の思い等も含めて伝えていくことが重要であると考えた。その上で、本研究では、次世代が教職を「選択肢の一つ」として現実的に捉え、教職に対する見方や意識を広げていくことにつながる発信の在り方を、「教職の魅力向上」として位置付けた。

IV 研究実践とまとめ

1 校内研修における研修観の転換

(1) 実態調査

① 既存のアンケート分析

教員にとって研修がどのようなものとして受け止められているのかを把握するため、複数の機関（独立行政法人教職員支援機構、特定非営利活動法人School Voice Project等）によって実施された教員対象のアンケート調査に関する先行研究を分析した。分析に当たっては、研修への取り組み方と勤務実態との関係、性別やキャリア段階による研修内容のニーズの違いなどに着目し、現在の教員の研修観にみられる傾向と課題を整理した。

その結果、教員の多くは、教職を継続的な研修と学びを必要とする職業として肯定的に捉えていることが明らかとなった。一方で、研修に対するニーズは一様ではなく、経験年数にかかわらず、教科の知識や指導法の向上といった授業実践に直結する内容への関心が高いことが示された。また、ジェンダーや地域による差異、教員の置かれている状況に応じた多様性が存在することが確認された。

更に、学びの実感が高い教員ほど、形式的に設定された研修よりも、管理職や同僚との日常的な対話を通じた学びを重視している傾向が強いことが明らかとなった。その一方で、教職経験を重ねるにつれて学びの重要性の認識が低下する傾向や、学びが充実している教員ほど勤務時間が長くなる傾向も示されており、教員の専門性向上を支える学びと、持続可能な働き方との両立には課題があることが示唆された。

本調査の結果から、教員の学びを支える研修は、その必要性が広く認識されている一方で、個々のニーズやキャリア段階に応じた内容や形態を工夫するとともに、学びの充実が過度な負担につながらないように配慮することが重要な課題であると考えた。

② 研修主任の意識調査

校内研修に対する研修主任の捉えを把握するため、小・中学校の研修主任(69名)を対象とした「研修主任研修講座」に参加し、研修主任が考える「校内研修の課題」について調査を行った（図1）。調査では、校内研修の運営や在り方に関する意識に着目して分析を行った。

その結果、「校内研修の課題」として、教員間で校内研修に対する意欲に温度差があることが明らかになった。また、校内研修を実施する上での時間確保の難しさに加え、研修主任自身が感じているスキル不足や、校内研修の進め方に対する不安といった、運営面に関する課題も多く挙げられた。

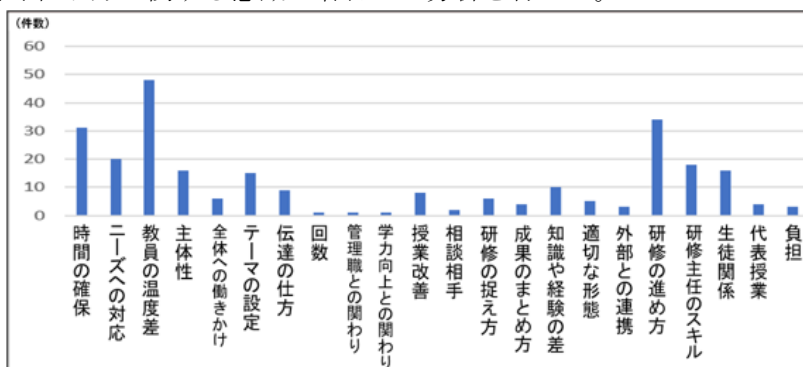


図1 研修主任が考える校内研修の課題

本調査の結果から、校内研修の課題は、時間の確保、教員の温度差といった課題だけでなく、研修を企画・運営する研修主任自身の力量や経験、更には心理的負担にも起因している現状が浮き彫りとなった。校内研修の充実を図るためには、研修内容の工夫にとどまらず、研修主任を支える具体的な仕組みや支援の在り方を検討していく必要があると考えられる。

③ 教員を対象としたアンケート調査

校内研修に対する教員の捉えを把握するため、長期研修員の研究協力校に在籍する教員210名を対象として、校内研修に関するアンケート調査を実施した（次ページ表1）。本調査では、校内研修を有効だと感じる理由や、研修の実施・参加における障壁となっている要因、並びに教員が理想と考える研修時間の在り方について整理し、校内研修に対する教員の意識や実態を明らかにすることを目的とした。

表 1 校内研修に関するアンケートの項目

・校種をお聞かせください。
・キャリア段階をお聞かせください。
・先生ご自身にとって、「研修」とはどのようなイメージですか？（選択式）
・「研修が役に立った」、「受けてよかった」と思う理由にはどんなことがありますか？（選択式）
・研修を進める上で、課題と感じていることは何ですか？（選択式）
・校内の研修時間は1回につきどのくらいが妥当だと思いますか？（選択式）
・先生ご自身が、今後の実践に向けて必要だと感じている研修内容や興味のある内容は何か？（自由記述）
・その他、お困りのこと、ご意見、ご要望などございましたら、ご自由にお書きください。（自由記述）

調査結果の分析から、約80%の教員が、校内研修を自己の専門性を高めたり、新しい知識やスキルを習得したりするための前向きな機会として肯定的に捉えていることが明らかとなった（図2）。一方で、約20%の教員は校内研修を義務的なものあるいは負担と感じている実態も確認された。

「研修が役に立った」「受けてよかった」と感じた理由としては、「新しい知識やスキルを得られた」（74.3%）が最も多く次いで「実際の業務や授業に生かされた」（59.0%）、

「自身の指導や対応を見直すきっかけになった」（53.3%）が挙げられた。これらの結果から、研修が授業や業務と結びついて実践的な内容である場合に、その有効性が高く評価されていることが分かった（図3）。

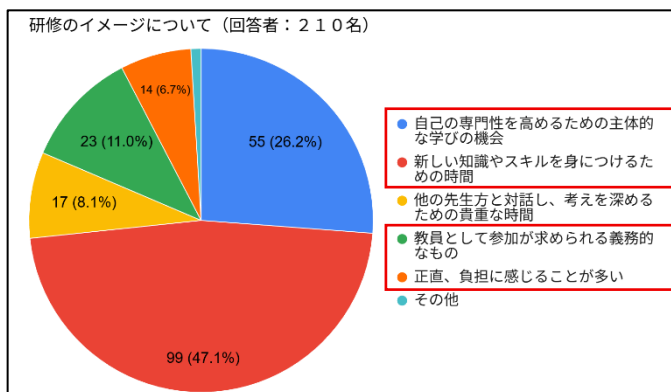


図2 校内研修のイメージについて

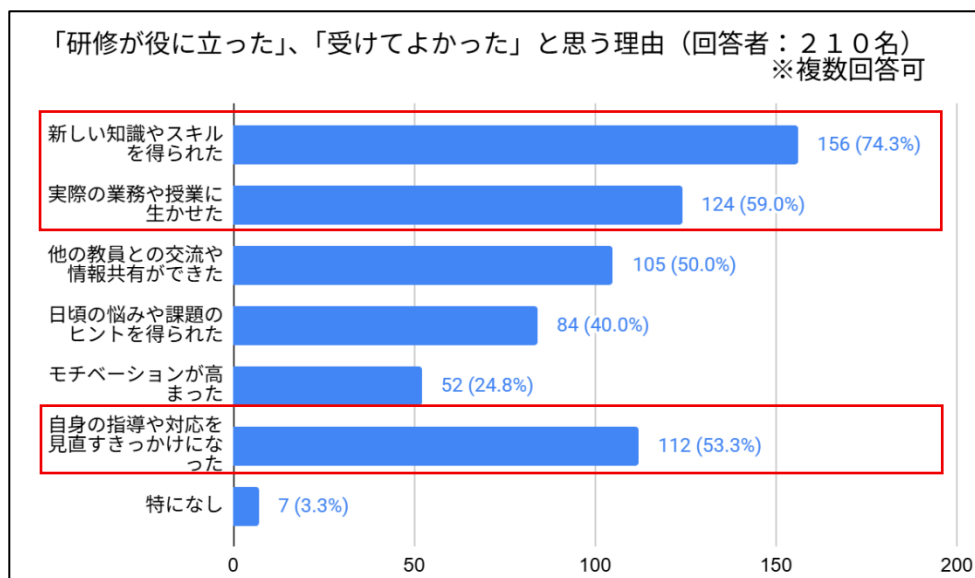


図3 「研修が役に立った」、「受けてよかった」と思う理由

一方、研修を進める上での課題としては、「時間の確保が難しい」（73.3%）が最も多く、「研修内容が実践に結びつかない」（31.4%）「情報や教材の収集が困難」（17.1%）といった意見も多く見られた（次ページ図4）。

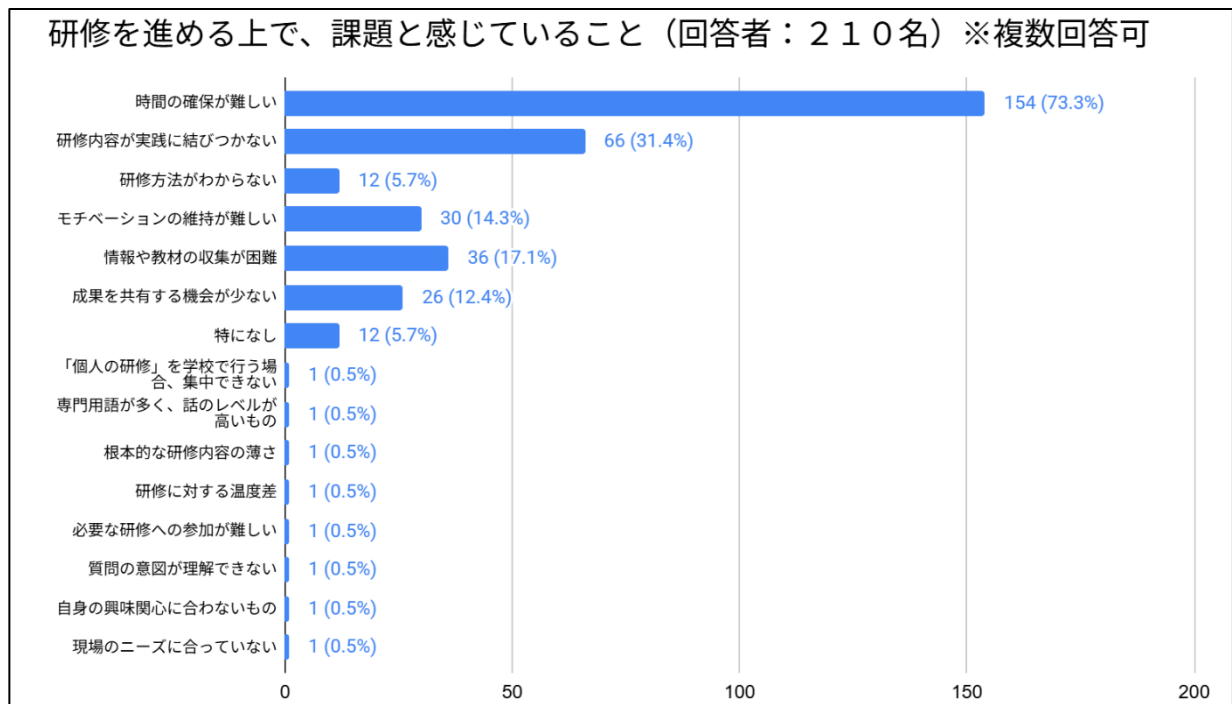


図4 校内研修を進める上での課題

また、具体的な研修ニーズとしては、「授業改善・主体的な学び・教科指導力の向上」に関する要望が多く、次いでICT・AI関連「特別支援教育・生徒理解」への関心が高いことが確認された（図5）。

さらに、妥当な研修時間については、約80%以上の教員が「1時間以内」が適当であると回答した（図6）。

以上の結果から、多くの教員は校内研修を専門性向上のための有意義な機会として肯定的に捉えている一方で、一定の教員が研修に対して負担感や義務感を抱いている実態が明らかとなった。このことは、研修そのものへの否定的な意識というよりも、研修の形態や内容、時間的制約が、教員の置かれている状況に十分適合していない可能性を示唆している。特に時間的制約に関する課題が大きいこ



図5 今後の実践に向け必要だと思われる研修内容

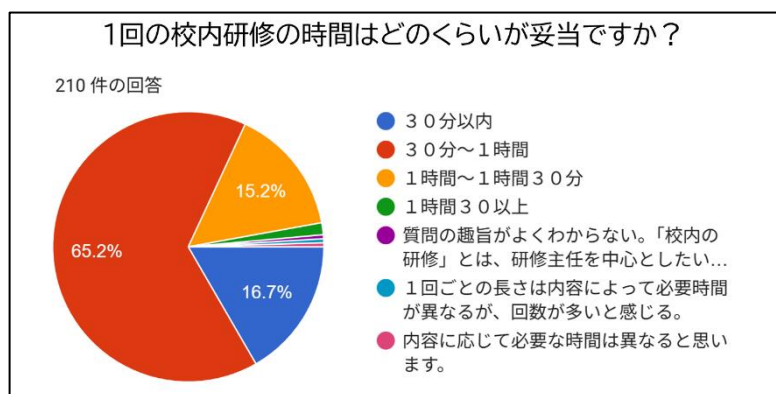


図6 妥当だと思う研修の時間

とや、「1時間以内」を適当とする回答が多数占めている点から、従来型の長時間研修は現場の実情と乖離しつつあると考えられる。これらの結果から、校内研修の充実を図るためには、単なる時間短縮にとどまらず、教員のニーズに合った内容構成の工夫が不可欠であることが分かる。

(2) 研修支援アイテムの作成と活用

① 研修支援アイテム「まなび Style」「30分間研修パッケージ」の作成

これまでに実施した調査結果を踏まえ、本研究では、校内研修の課題解決を図るための研修支援アイテムとして、「まなび Style」と、「30分間研修パッケージ」を作成した。

「まなび Style」は、令和の日本型学校教育を担う教員として求められる「新たな教師の学びの姿」を確認するとともに、研修の在り方や学び方に対する多様な視点に気付き、研修に対する捉え方の転換を促すことを目的として作成した（図7）。研修内容を提供するだけでなく、教員が、研修そのものの在り方や学びに向かう姿勢について立ち止まって考えられる点に特徴があり、教員が研修に向き合いやすくなるための視点や土台を提示する点において、校内研修を支援する意義を有していると考えられる。



図7 「まなび Style」の一部

「30分間研修パッケージ」は、「非認知能力」「主体的・対話的で深い学び」「学習評価」「生徒指導」の四つについて作成した。短時間であっても知識の獲得、実践の振り返り、教員同士の対話といった研修の基本要素を確保できる構成となっており、研修の質を保ちながら時間的制約に対応する方策として位置付けられる。また、研修で使用するスライドは、音声による説明を付けることにより、進行役の説明負担を軽減するとともに、参加者間で共通理解を図りやすい工夫をした。更に、関連資料を追加ページとして提示することで、参加者の関心や必要に応じて学びを深められる構成とした（次ページ図8）。音声付きスライドや関連資料の提示は、研修の準備や進行を特定の個人の力量に依存させず、研修運営に伴う負担を軽減できると考える。これは、校内研修を「追加的な業務」としてではなく、学びの機会として位置付けるための環境整備の一つといえる。

以上のように、研修に向き合う姿勢や価値の再確認を促す「まなび Style」と、対話的な学びの実践を通して体験的理解を促す「30分間研修パッケージ」は、それぞれ異なる側面から校内研修を支えるものであり、両者は相互に補完し合う関係にある。

こうした構造をもつ二つの研修支援アイテムは、教員の多忙感や負担感を背景に、校内研修をより実施しやすく、かつ学びの実感を伴う形へと再構成しようとする試みである。



図8 「30分間研修パッケージ」の一部

② 研修支援アイテム「30分間研修パッケージ」を活用した校内研修の実施

作成した研修支援アイテム「30分間研修パッケージ」を活用し、研究協力校（以下、協力校）3校（A、B、C）において校内研修を実施した。なお、誰でも進行できる研修となっているかについても検討するため、1回目の実践では長期研修員が進行役を務め、2回目以降は各校の研修主任が進行役となって実践した（表2）。

表2 研究協力校における校内研修の実施

研究協力校	実施日	校内研修内容
A	8月29日	「非認知能力」
	9月30日	「主体的・対話的で深い学び」
	11月19日	「学習評価」
B	7月18日	「非認知能力」
	10月7日	「主体的・対話的で深い学び」
C	10月3日	「生徒指導の基本」

(3) 結果と考察

① 研修支援アイテム「まなび Style」に関する調査

校内研修の捉えについて教員間で共通理解を図ることを目的とした「まなび Style」について、アンケート調査を実施した（表3）。調査対象は長期研修員11名とし、資料の分かりやすさや有効性、活用上の課題や改善策について意見を集約した。

表3 「まなび Style」に関するアンケートの項目

・スライドの内容や構成は分かりやすいと思いますか？（選択式）
・教員の新たな学びの姿についてイメージできると思いますか？（選択式）
・校内研修の目的や意義を改めて考えるきっかけになるとは思いますか？（選択式）
・研修を「自分でつくるもの」として捉える意識が高まると思いますか？（選択式）

- ・今後、教員研修の場でこの「まなび Style」を活用したいと思いますか？（選択式）
- ・今後の研修づくりの方向性を考えるヒントになりましたか？（選択式）
- ・「まなび Style」をより効果的にするための改善点や加えてほしい内容がありましたら教えてください。（自由記述）

長期研修員(11名)を対象とした「まなび Style」に関するアンケート調査の結果、「スライドの内容や構成は分かりやすいか」という項目に対し、全員が高い評価(評価4又は5)を示した(図9)。

また、「今後の研修づくりの方向性を考えるヒントになったか」「今後、教員研修の場で活用したいか」という項目に対し約90%が高い評価(評価4又は5)を示した(図10、11)。

更に、「まなび Style」が音声入りの資料であるという点については、「流せばいいだけなら、みんなと一緒に学んで共有できてとてもいいと思う」といった意見もあり、研修の運営に伴う負担軽減の面でも評価された。

一方で、「研修を自分で作るものとして捉える意識が高まると思うか」という項目に対し、約30%が2又は3という評価を選択しているため、自身が研修をデザインすることの必要性について確認できるように、内容の更なる改善が必要である(図12)。

また、改善点として、「導入部分において中央教育審議会答申などの制度的・理論的な内容から始めるのではなく、現場の悩みや葛藤といった身近な課題からスタートさせることでより共感を高められるのではないか」という意見が挙げられた。さらに、「AI音声については、説明調ではなく対話形式のトーンにすることで、より聞きやすくなる」との提案も見られた。加えて、理念を実践に結び付けるための具体的な研修デザイン例などを求める声が寄せられた。

アンケート結果から、「まなび Style」は、今後の研修づくりを考える上での有効な校内研修支援アイテムであることが示唆された。特にスライドの分かりやすさや構成の明確さが高く評価された点は、研修運営に対する心理的な負担を軽減し、研修に向き合いやすい環境づくりに寄与すると考えられる。

一方で、導入の在り方や音声の表現方法、具体的な研修デザイン例などといった改善点も明らかになった。これらの指摘を反映させながら改良することで、「まなび Style」が研修観の転換を図るための、有効な資料となるよう発展させることが求められる。

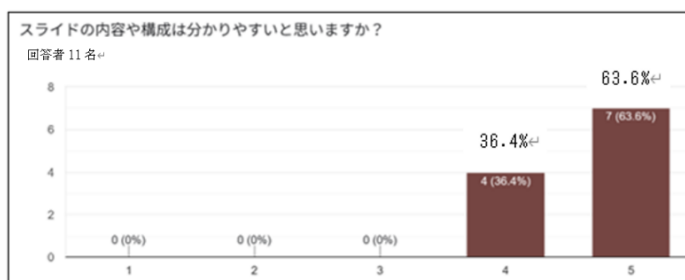


図9 内容や構成の分かりやすさ

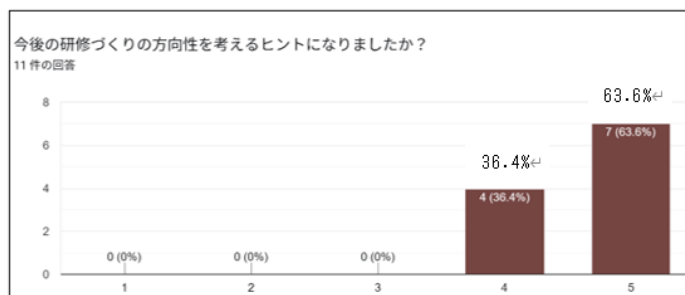


図10 今後の研修づくりの方向性を考えるヒントとなったか

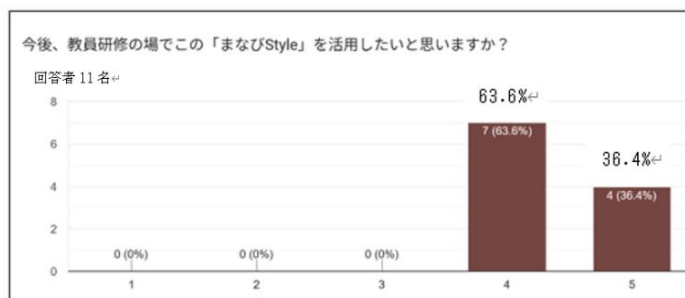


図11 今後、教員研修の場で活用したいか

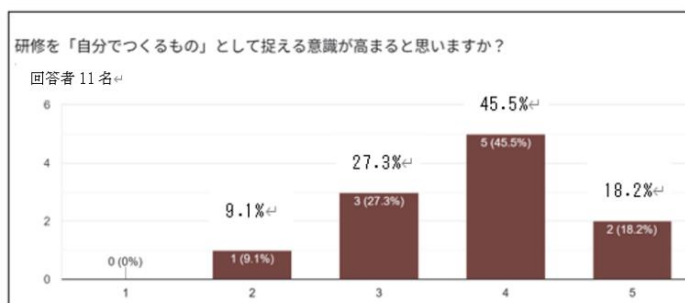


図12 研修を自分でつくるものとして捉える意識が高まる

② 研修支援アイテム「30分間研修パッケージ」に関する調査

協力校3校（A、B、C）における校内研修実践後、「30分間研修パッケージ」を使用した校内研修について、研修主任を対象としたアンケート調査（表4）と研修参加教員（30名）を対象としたアンケート調査（表5）を行った。

表4 「30分間研修パッケージ」に関するアンケートの項目（研修主任）

・校種を教えてください。
・研修パッケージを使った満足度を教えてください。（選択式）
・資料作成や情報収集の負担が軽減されましたか？（選択式）
・30分で完結する構成が使いやすかったですか？（選択式）
・スライド資料の内容や構成が分かりやすく、進行しやすかったですか？（選択式）
・研修を計画・準備する心理的ハードルが下がりましたか？（選択式）
・今後もこのようなパッケージを活用したいですか？（選択式）
・教員同士が「学び合う関係づくり」に寄与したと感じましたか？（選択式）
・短時間でも効果的な研修が実現できると思えましたか？（選択式）
・今後の研修のあり方を考え直すきっかけになりましたか？（選択式）
・研修パッケージをさらに活用しやすくするための改善点や提案がありましたら教えてください。（自由記述）

表5 「30分間研修パッケージ」に関するアンケートの項目（研修参加教員）

・校種をお聞かせください。
・研修パッケージを使った研修の満足度を教えてください。（選択式）
・内容はわかりやすかったですか？（選択式）
・研修テーマは、今後の授業改善や教育実践に役立つと感じましたか？（選択式）
・スライドの構成や資料の分量、見やすさは、丁度よかったですか？（選択式）
・30分という時間設定は、取り組みやすかったですか？（選択式）
・他の教員と意見を共有する時間は、有意義でしたか？（選択式）
・自分の実践を振り返る機会になりましたか？（選択式）
・校内研修や自己研修において、今後も研修パッケージを使ってみたいと思いますか？（選択式）
・改善してほしい点（特に評価が低い項目について）があれば教えてください。（自由記述）
・校内研修のあり方として望ましい形について、教えてください。（複数選択可）

研修主任を対象とした「30分間研修パッケージ」に関するアンケート調査の結果、「研修を計画・準備する心理的ハードルの低減」「短時間でも効果的な研修が実現できる」「今後の研修の在り方を考え直すきっかけになった」などの項目について、全回答者が評価「5」であった。自由記述においても、「初めて研修を担当する者にとって助けになるツールである」や「職員間で話し合う機会がもてたことに非常に価値があった」といった肯定的な意見が見られた。

その一方で、改善点として、スライドの音声説明と連動した視覚的な工夫や、事例検討後における具体的な対応例の提示といった要望も挙げられた。また、進行役として内容を更に深く理解しておく必要性を感じるという声も見られた。

研修参加教員を対象としたアンケート調査の結果、「スライドの構成や資料の分量、見やすさが適切であった」「自分の実践を振り返る機会になった」「30分という時間設定は取り組みやすかったか」といった項目については、約90%以上が高評価（評価4又は5）を示した（次ページ図13、14、15）。また、「研修テーマは、今後の授業改善や教育実践に役立つと感じた」「他の教員と意見を共有する時間は有意義であったか」という項目についても、約80%が高評価（評価4又は5）を付けている（次ページ図16、17）。

一方で、「内容はわかりやすかったか」という項目については、約 20%が評価 2 又は 3 を選択しており、研修内容はスライドの構成については、更なる改善の必要性が明らかとなった（図 18）。

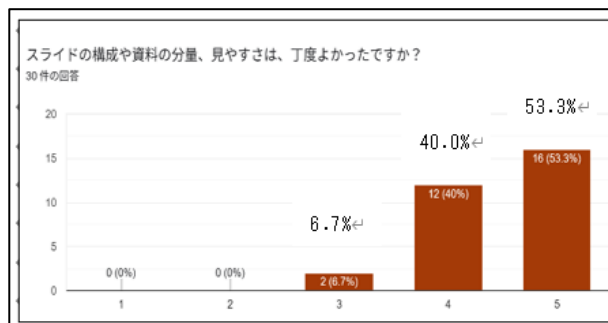


図13「構成、量、見やすさ」

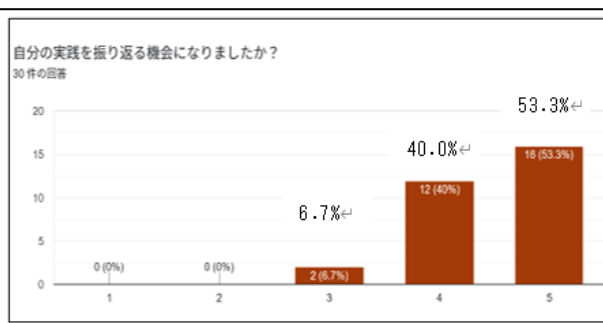


図14「振り返りの機会」

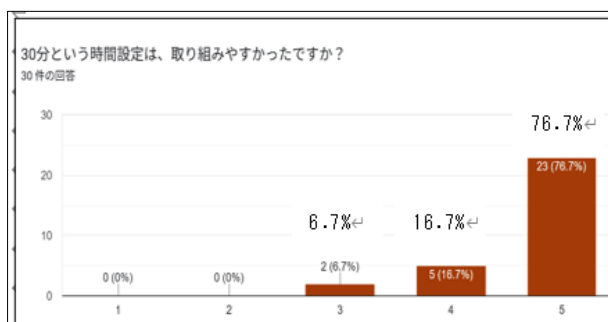


図15「30分の時間設定」

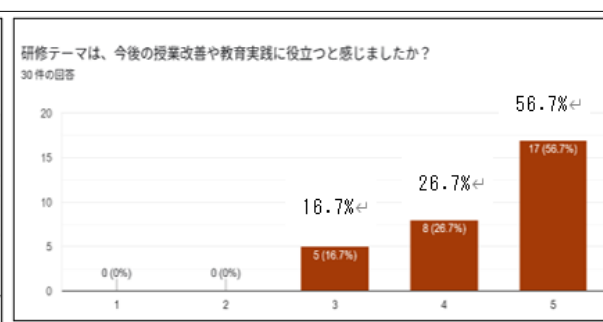


図16「今後の実践に役立つか」

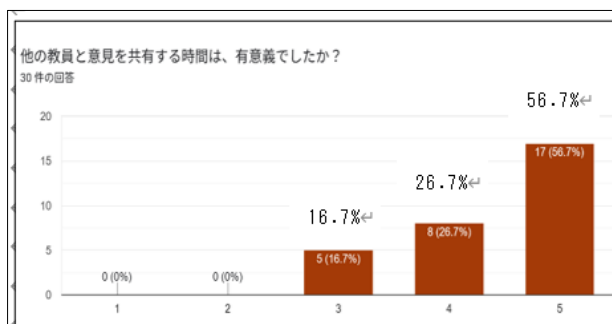


図17「意見共有の時間設定」

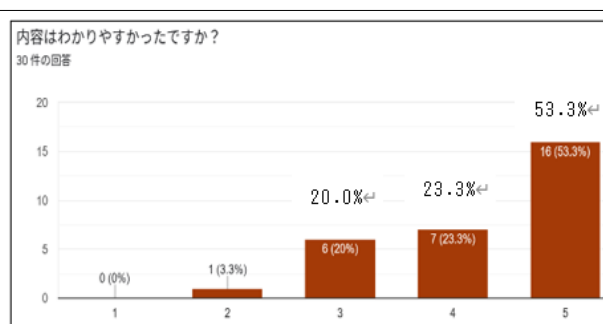


図18「内容のわかりやすさ」

これらの結果から、「30分間研修パッケージ」は、研修の企画、準備に関する研修主任の負担軽減が強く実感されており、研修運営を支える具体的な支援ツールとして機能していることが明らかになった。また、教員の多忙感や時間的制約に配慮しながら校内研修を実施するための校内研修支援アイテムとして、一定の有効性を有していることが示唆された。特に、自己の現状を振り返り、課題意識をもつプロセスや、振り返りを通して実践につなげる構成が高く評価されたことから、限られた時間であっても研修の流れを意図的に設計することが、学びの実感を高める上で重要であると考えられる。更に、対話の機会についても一定の評価が得られた点は、短時間の研修においても、教員同士の相互交流が可能であることを示している。

一方で、視覚的な工夫や具体的な対応例の提示に関する課題も明らかになった。こういった現場の声を反映させながら内容を改良していくことで、各学校の実態や教員のニーズを踏まえた校内研修支援アイテムへと発展させていくことが求められる。

2 次世代への教職の魅力の発信

(1) 「未来を創る教員養成セミナー」の取組

① 広報活動

「未来を創る教員養成セミナー」（以下、セミナー）の開催について広く周知を図り、教職に興味がある高校生や大学生、次年度より教壇に立つ方などの参加を促すことを目的として、チラシやソーシャル・ネットワーク・サービス（以下、SNS）などを用いて、以下の広報活動を実施した（表6）。

表6 広報活動一覧

実施日	セミナー名	広報内容
5月中旬 ～ 6月上旬	「第1回・第2回・第3回セミナー」	・募集チラシを県内の高校、教職課程のある大学に配布 ・募集チラシをWebページに掲載（群馬県総合教育センター、群馬県教育委員会）
5月23日	「第1回・第2回・第3回セミナー」	・募集動画をSNSに投稿
6月29日 6月30日	「第1回セミナー」	・当日の様子を上毛新聞に掲載 ・NHK「ほっとぐんま630」の放送
7月11日	「第1回セミナー」	・当日の様子をSNSに投稿
7月31日	「第2回セミナー」	・NHK「ほっとぐんま630」の放送
8月29日	「第2回セミナー」	・当日の様子をSNSに投稿
9月2日	「第3回セミナー」	・当日の様子をSNSに投稿
10月上旬	「第4回・第5回セミナー」	・募集チラシを令和8年度採用群馬県公立学校教員採用試験第2次選考受験者に配付

ア 募集チラシの作成及び配布

高校生や大学生などを対象とした「第1回・第2回・第3回セミナー」では、募集チラシを作成し（図19）、県内の高校および教職課程を有する大学に配布するとともに、群馬県総合教育センター及び群馬県教育委員会のWebページに掲載した。

次年度より教壇に立つ方を対象にした、「第4回・第5回セミナー」では、令和8年度採用群馬県公立学校教員採用試験第2次選考受験者に対して募集チラシを配付し（図20）、「セミナー」への参加を促した。

イ SNS（Instagram）の活用

SNS（Instagram）を活用し（図21）、「セミナー」の募集動画を作成して参加を呼び掛けるとともに、当日の様子を紹介した。



図19 募集チラシ
(第1回・第2回・第3回)

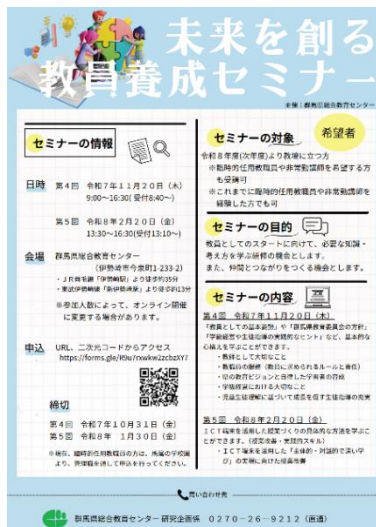


図20 募集チラシ
(第4回・第5回)



図21 SNS（Instagram）の活用

② 受講者を対象としたアンケート調査

受講者のニーズを明らかにすることを目的として、セミナーに参加した受講者に対して、アンケート調査を実施した（資料1）。

資料1 受講者を実施した意識調査

① 調査対象
「第1回セミナー」受講者 36名 「第2回セミナー」受講者 25名 「第3回セミナー」受講者 54名 「第4回セミナー」受講者 69名
② 調査時期
「第1回セミナー」令和7年6月28日 「第2回セミナー」令和7年7月31日 「第3回セミナー」令和7年8月7日 「第4回セミナー」令和7年11月20日
③ 調査方法
セミナー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
「第1回セミナー」
・あなたの立場を選んでください。（選択式）
・教員の仕事に対してどんなイメージがありますか。（選択式）
・本日のセミナーを知ったきっかけを教えてください。（選択式）
・セミナー全体の満足度を教えてください。（選択式）
・満足度の理由を教えてください。（自由記述）
・今日の講義で、参考になったものや印象に残っているものを教えてください。（自由記述）
・どのようなテーマの研修に参加したいですか。（選択式）
・今回のセミナーの実施時期は適切でしたか。（選択式）
・今回のセミナーの実施時間は適切でしたか。（選択式）
・教員を目指す上で不安や疑問に思っていることがあれば教えてください。（自由記述）
・セミナーについて、ご意見ご感想などがありましたら教えてください。（自由記述）
「第2回・第3回セミナー」
・あなたの立場を選んでください。（選択式）
・本日のセミナーに参加した動機を教えてください。（選択式）
・本日のセミナーを知ったきっかけを教えてください。（選択式）
・セミナー全体の満足度を教えてください。（選択式）
・満足度の理由を教えてください。（自由記述）
・今日のセミナーで、参考になったものや印象に残っているものを教えてください。（自由記述）
・セミナーに参加しやすい時期はいつですか。（選択式）
・1回あたりの理想的なセミナー時間はどれくらいですか。（選択式）
・セミナー対象者を高校生以下と大学生及び社会人に分けた方がよいですか。（選択式）
・その理由を教えてください。（自由記述）
・どのようなテーマの研修に参加したいですか。（選択式）
・セミナーについて、ご意見ご感想などがありましたら教えてください。（自由記述）
「第4回セミナー」
・あなたの立場を選んでください。（選択式）
・参加した理由について教えてください。（選択式）
・参加してよかったですか。（選択式）
・その理由を教えてください。（自由記述）
・今、学びたいこと・知りたいことは何ですか。（選択式）
・セミナーの感想を教えてください。（自由記述）

(2) 「高校生インターンシップ」の取組

① 参加者を対象とした意識調査

教職に対する意識や「高校生インターンシップ」（以下、インターンシップ）の有効性などを把握することを目的として、参加者に対して、アンケート調査を実施した（資料2）。

資料2 参加者を実施した意識調査

① 調査対象
「インターンシップ」参加者 21名（県立学校5校）
② 調査時期
令和7年10月～12月
③ 調査方法
インターンシップ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
- ・教員は魅力のある仕事だと思いますか。(選択式)
 - ・その理由を教えてください。(自由記述)
 - ・将来、教員になりたいと思いますか。(選択式)
 - ・その理由を教えてください。(自由記述)
 - ・インターンシップで群馬県総合教育センターに来た理由を教えてください。(自由記述)
 - ・インターンシップの満足度を教えてください。(選択式)
 - ・その理由を教えてください。(自由記述)

(3) 「ぐんま教育フェスタ」の取組

① 「ぐんま教育フェスタ」への参加

教職についての学びを深める機会を提供することを目的として、「セミナー」及び「インターンシップ」に参加した方を対象に、群馬県の教職員などが県の教育課題について研究し、その解決の提案などを行う「ぐんま教育フェスタ」(以下、フェスタ)への参加の呼び掛けを行った。

当日の取組は、前半と後半の二部構成で実施した。前半では、研究発表の参観及び「理想の教師像」をテーマとしたワークショップを行い、フェスタに参加した教職員などと一緒に、それぞれの立場から意見を出し合い、現代に求められる教師の在り方について協議した。後半では、各校種による研究発表を自由に参観する時間を設け、参加者が自身の関心に応じて教職に関する理解を深める機会とした。

② 参加者を対象とした意識調査

参加者に対して、アンケート調査を実施した(資料3)。また、その結果を分析することで、「フェスタ」への参加の有効性を把握した。

資料3 参加者に行った意識調査

- ① 調査対象
「フェスタ」参加者 13名
- ② 調査時期
令和8年2月7日
- ③ 調査方法
フェスタ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
- ・あなたの立場を選んでください。(選択式)
 - ・教職員とのワークショップは、将来の進路や自分の夢について考える上で、意義のある機会になりましたか。(選択式)
 - ・その理由を教えてください。(自由記述)
 - ・発表②で各係の研究発表を参観しましたか。(選択式)
 - ・「はい」と答えた方のみ、お答えください。各係の研究発表を参観したことは、将来の進路や自分の夢について考える上で、意義のある機会になりましたか。(選択式)
 - ・その理由を教えてください。(自由記述)
 - ・本日のフェスタに参加してみた感想をご記入ください。(自由記述)

(4) 結果と考察

① 「セミナー」に関する調査

ア 広報活動の有効性

高校生や大学生などを対象にした、「第1回・第2回・第3回セミナー」受講者のアンケートにおいて、「セミナーを知ったきっかけ」を回答してもらったところ、「学校で配布・掲示されたチラシを見て」が最も多く、次いで「Webページを見て」という結果となった。

この結果から、募集チラシについては、県内の高校や教職課程がある大学に配布したことにより、多くの高校生や大学生などへの周知につながったと考えられる。また、Webページについては、群馬県総合教育センターや群馬県教育委員会のWebページに掲載したことにより、教員を目指している社会人や令和8年度採用群馬県公立学校教員採用試験受験者などへの周知につながったと考えられる。

次年度より教壇に立つ方を対象にした、「第4回・第5回セミナー」では、令和8年度採用群馬県公立学校教員採用試験受験者全員に募集チラシを配付したことにより、延べ132名の受講につながった。教員採用試験受験者へのチラシ配付は、効果的な広報方法であったと考えられる。

イ 高校生や大学生などを対象とした意識調査の結果（第1回・第2回・第3回セミナー）

「セミナーに参加しやすい時期」については、「夏休み中（7月～8月）」が最も多かった。この結果から、高校生や大学生にとって夏休み期間は学業や学校行事との調整がやすく、セミナーに参加しやすい時期であることが分かった。今後のセミナーは、夏休み中に設定することが効果的であると考えられる。

「理想的なセミナー時間」については、「2時間～3時間程度（半日）」が最も多かった。また、授業づくりなど時間を要する内容については、1日必要という意見もあった。この結果から、セミナーの基本的な構成としては半日程度が参加しやすい一方で、授業づくりなどの実践的・体験的な内容については、より十分な時間を確保した構成が求められていると考えられる。

「参加したい研修テーマ」については、「現役教員との座談会」が最も多く、次いで「模擬授業体験」という結果となった。この結果から、高校生や大学生などは、教職の実際や魅力を具体的にイメージできるような、現役教員との対話や体験的な学びを重視していることが考えられる。

対象を「高校生以下と大学生以上に分けた方がよいか」については、第2回セミナー参加者のアンケートでは、「分けない方がよい」が21名（84.0%）と最も多く、次いで「分けた方がよい」「内容による」がそれぞれ2名（8.0%）であった（図22）。第3回セミナー参加者のアンケートでは、「分けない方がよい」が22名（59.5%）と最も多く、次いで「分けた方がよい」が13名（35.1%）、「内容による」「大学2年以下と大学3年以上に分けた方がよい」がそれぞれ1名（2.7%）であった（図23）。その理由を自由記述で尋ねたところ、分けない方がよい主な理由として、「様々な視点から意見を聞くことができ、視野が広がる」といった意見が挙げられた。一方、分けた方がよい主な理由として、「大学生は教員採用試験に特化した内容を、高校生は教員の仕事内容や進路について学べるとよい」といった意見が挙げられた。この結果から、高校生と大学生などが共に学ぶことで多様な視点に触れられるという利点がある一方、参加者の校種や進路意識の違いに応じたニーズも存在することが明らかになった。今後は、全体で学びを深める場を確保しつつ、内容やテーマに応じて対象を分けた講義を取り入れるなど、参加者の実態やニーズに応じたセミナー内容を検討することが有効であると考えられる。

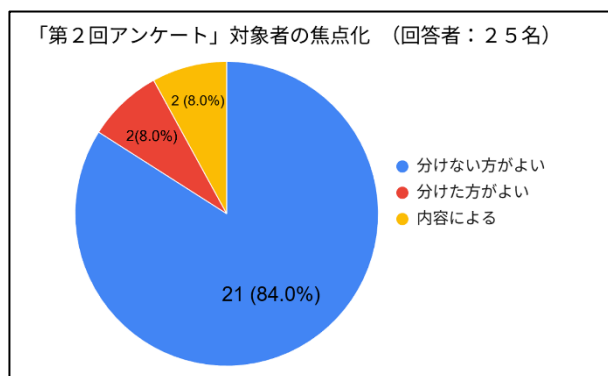


図22 対象者の焦点化（第2回）

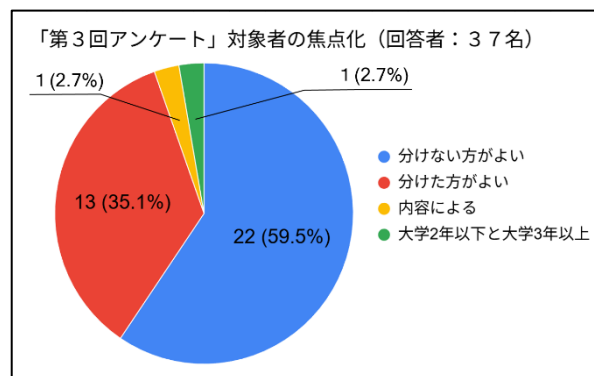


図23 対象者の焦点化（第3回）

ウ 次年度より教壇に立つ方を対象とした意識調査の結果（第4回セミナー）

「セミナーの満足度」については、評価「4」が38名（58.0%）と最も多く、次いで評価「5」が23名（35.0%）、評価「3」が5名（8.0%）であった（図24）。満足度の主な理由として、「同じような立場の仲間や、次年度に共に働く人と出会えた」「不安感が軽減された」「教員として必要な知識を学ぶことができた」などの意見が挙げられた。一方で、「大学の講義や教員採用試験の学習内容と重複していた」「以前参加したセミナーの内容と類似していた」「希望する校種に関する内容がなかった」といった意見も見られた。

この結果から、次年度より教壇に立つ方にとって、仲間づくりや不安の軽減、教員としての基礎的な知識の習得に有効である一方、参加者の既習内容や希望する校種の違いに十分対応しきれていない側面もあることが明らかになった。今後は、既習内容との重複を避ける工夫や参加者の実態に

応じたセミナー内容を検討することが有効であると考え。

「今、学びたいこと・知りたいこと」については、「保護者対応や学校内のコミュニケーション」が最も多く、次いで「授業づくりのスキル」であった（図25）。

この結果から、次年度より教壇に立つ方は、保護者対応や校内での人間関係づくりといった対人面の課題や、授業づくりに直結する実践的なスキルなど、学校現場で活用できる実践的な内容を求めていることが考えられる。

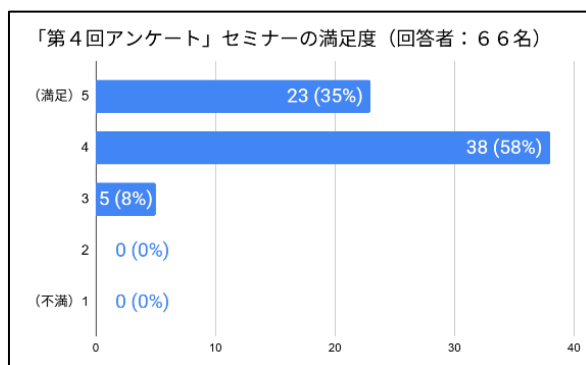


図24 セミナーの満足度（第4回）

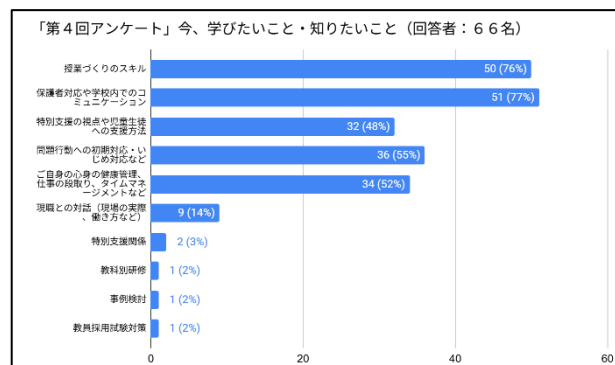


図25 今、学びたいこと・知りたいこと

エ 次年度の素案作成

「セミナー」に関するアンケート結果及びその考察を踏まえ、今年度の課題と改善点を整理し、次年度に向けた取組の素案を作成した。

次世代を対象にした「未来を創る教員養成セミナー」の素案では（資料4）、対象者について検討を行った。昨年度の研究成果において、初任者を対象に「初めて教職を職業選択の一つとして考えた時期」について選択式で回答を求めたところ、最も多かった回答は「中学生」であった。この結果を踏まえ、将来の進路や職業について現実的に考え始める時期である中学生にもアプローチする必要があると考え、対象者を二つのグループに分類した。具体的には、Aを「主に教員に興味のある中学生・高校生」、Bを「主に教員を目指している高校生、大学生、社会人」とした。開催時期については、受講者が参加しやすい7月後半から8月にかけての夏休み期間中に設定した。講義内容については、各対象者のニーズに応じた内容とし、内容の重複を避けるよう整理した。講師については、受講者の多様なニーズに応えるため、校種やキャリア段階の異なる講師などを、セミナーの目的に応じて選定することとした。

資料4 次年度の素案「未来を創る教員養成セミナー」

開催時期	対象	講義名	具体的な内容	時間	講師・支援員	
7月後半～8月頃	A	○先生になるには・なるまで	・教職につくまでの学び方について知る ・教員との座談会～進路決定のきっかけ・教職に就くまで～（異校種、進路が異なる教員数名の歩んできた道について聞く。）	30分（講義・クイズ） 30分（15分×2）	講師1名 異校種の教員数名（社会人経験理想）	
		○教員の一日をのぞいてみよう	・小学校、中学校、高等学校の教員による1日の仕事紹介&質問タイム（10分紹介～5分質問～次のブース）	50分（15分×3）	小学校、中学校、高校、特支、養護の教員1名ずつ	
	B	○教員の一年をのぞいてみよう	・小学校、中学校、高等学校の教員による一年の仕事内容&質問タイム	70分（20分×3）	小学校、中学校、高校の教員1名ずつ	
		○教師を目指すうえで大切なこと	・教員としての資質、大切にしたい考えなどを知る	20分	講師1名	
		○群馬県が抱えている教育課題	・群馬県が抱えている教育課題について知る	20分	講師1名	
	AB	○生徒指導・保護者対応	・事例を提示し、生徒指導、保護者対応についてロールプレイで体験する	45分（20分×2）	講師2名（参加者数により4名）	
		○どんな先生になりたいか	・グループワークで、理想の先生について考える（ブレインストーミング-KP法→ワールドカフェ）	45分	担当指導主事	
		○教師という生き方「魅力・やりがい・課題」	・教職の魅力ややりがい、課題について考える（グループワーク） 教師という生き方について自由に質問	15分 30分	異校種・キャリア段階が異なる教員	
			○授業づくりについて	・授業の作り方について知る→3～4人グループで授業づくり	全日（前半）	異校種の教員（長期研究員）
			○授業づくり&模擬授業	・練習～模擬授業（グループワークの工夫によりAB合同可）	全日（後半）	

・開催時期
(夏休み中)

・対象者のニーズに合う内容
・内容が重複しないように選定

・様々な校種、キャリア段階など、講義の目的に応じた講師

次年度より教壇に立つ方を対象とした「教員StartUpセミナー」の素案では（資料5）、今年度実施した、次年度より教壇に立つ方を対象とする「未来を創る教員養成セミナー」と、臨時的任用教職員や再任用者等を対象とする「教員ReStart支援セミナー」を見直し、次年度からは「教員StartUpセミナー」として一本化を図ることとした。対象者については、次年度より教壇に立つ方（大学4年生、社会人など）と、臨時的任用教職員、非常勤講師、再任用についても受講可能とした。講義内容については、授業づくりや保護者対応など、学校現場において活用できる実践的な内容とした。講師については、受講者の校種が多様であることを想定し、それぞれの校種に対応できるように選定した。

この素案を基に研修企画を立案することで、受講者の実態やニーズに即したセミナーの実施が可能になると考えられる。

資料5 次年度の素案「教員StartUpセミナー」

開催時期	講義名	具体的な内容	時間	講師・支援員
11月 ～ 2月頃	○保護者対応の基本と実際	・保護者対応における課題や大切にしたいことを知る ・教員の体験談&質疑応答	20分 30分	小学校、中学校、高校、特支、 養護の教員
	○生徒指導の基本と実際	・生徒指導における課題や大切にしたいことを知る ・教員の体験談&質疑応答	20分 30分	小学校、中学校、高校、特支、 養護の教員
	○新学期 すぐに役立つ教員術①	・学級開きや掲示物の準備などについて、春休み中の仕事の流れを知る ・教員への質疑応答	40分	小学校、中学校、高校、特支、 養護の教員
	○新学期 すぐに役立つ教員術②	・職員会議の内容や、校務分掌について知る ・教員への質疑応答	40分	小学校、中学校、高校、特支、 養護の教員
	○授業づくりについて	・単元を通じた授業の作り方について知る ・3～4人グループで授業づくり	30分 60分	小学校、中学校、高校、特支、 養護の教員
	○授業におけるICT活用	・授業における実践を知る ・授業でのICT活用について体験する	30分 60分	講師数名（情報関係）

・授業づくりや保護者対応など、
学校現場ですぐ活用できる内容

・様々な校種を受講者に対応
できるように講師を選定

② 「インターンシップ」に関する調査

ア 参加者を対象とした意識調査の結果

「教員は魅力のある仕事だと思いますか」については、評価「5」が13名（62.0%）と最も多く、次いで、評価「4」が8名（38.0%）であった（図26）。その理由として、「子供たちの成長を間近で見ることができ、やりがいを感じることでできる職業」「次の世代を担う子供たちたちにたくさんのことを伝えられる数少ない職業」などの意見が挙げられた。この結果から、これまでの学校生活や教員との関わりを通して、参加者は教員の役割ややりがいを具体的にイメージできており、教員という仕事を魅力ある職業として捉えていると考えられる。

また、「将来、教員になりたいと思うか」については、評価「4」が8名（38.0%）と最も多く、次いで、評価「3」が7名（33.0%）、評価「5」が6名（29.0%）であった（図27）。評価「5」評価「4」と回答した理由として、「憧れている先生がいて、私もその先生のように、子供たちを笑顔にできる先生になりたいと思った」「中学校の頃の先生が生徒一人一人に向き合い、失敗をしても生徒を責めることなく接してくれる寛大な方であり、憧れを

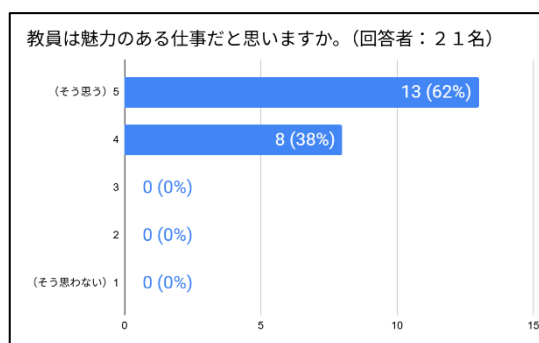


図26 教員の魅力について

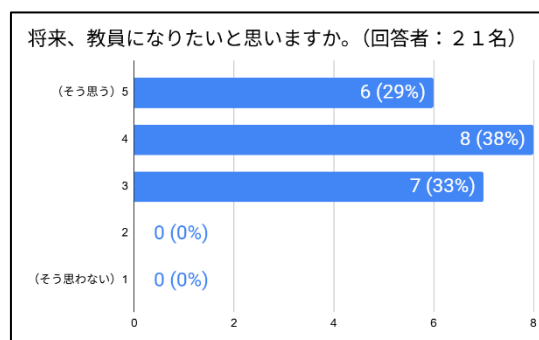


図27 教員志望について

もった」などの意見が挙げられた。評価「3」と回答した理由としては、「まだ考えている途中」「教員の社会課題が思い浮かぶ」などの意見が挙げられた。この結果から、教員になりたいと感じている参加者の多くは、これまでに出会ってきた先生への憧れを背景としており、改めて、我々教員の姿や日頃の関わりが子供たちに大きな影響を与え、教職の魅力を伝えることにつながっていると考えられる。一方で、将来の進路選択に悩んでいる生徒や、教員を取り巻く社会的課題を意識している生徒もおり、インターンシップを通して、教職のやりがいだけでなく、現状や課題についても丁寧に伝え、教職を多面的に理解できる機会を提供していく必要があると考える。

「インターンシップの満足度」については、全ての参加者が評価「5」と回答しており、満足度の高い結果となった(図28)。満足度の理由として、「今はまだ将来の夢が決まってないけれど、気持ちが少し教師に傾いた」「実際の現場に行くよりも、ゆっくりインタビューすることができた」などの意見が挙げられた。この結果から、群馬県総合教育センターの強みを生かし、学校現場とは異なる視点から教職の仕事に触れる機会を提供していくことが重要だと考える。

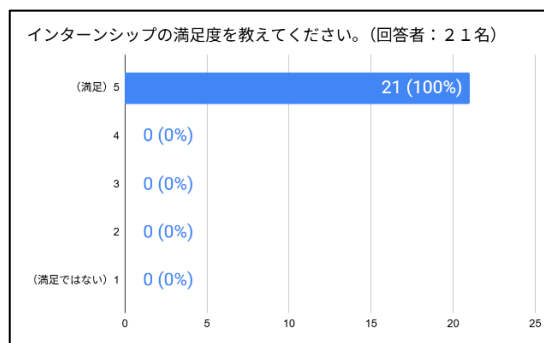


図28 インターンシップの満足度

イ 次年度の「インターンシップ計画シート」作成

今年度は、昨年度より参加校が増加したことに加え、各学校の目的が異なっていたため、活動内容や担当者の選定をその都度行う必要があり、計画立案に多くの時間を要していた。そこで、次年度に向けて「インターンシップ計画シート」(以下、計画シート)を作成した(図29)。この「計画シート」には、「担当者・生徒情報」「日程・時間」「インターンシップの目的」「事前打合せ」「希望する活動内容」などの項目を設けた。この計画シートを活用することで、高校側と事前に情報交換や目的の共有を図り、高校生のニーズに応じた計画を立てられるようにした。このように、事前の情報共有と目的の明確化を図ることで、インターンシップの準備を効率化するとともに、より効果的な取組につなげることができると考える。

インターンシップ計画シート (高校入力用)

1. 学校名・担当者情報

学校名	
担当者	
連絡先(電話)	
連絡先(メール)	

担当者
生徒情報

2. 参加生徒情報

氏名	学年	性別	教職志望有無 (※○をしてください)	学びたいテーマなど (※ある場合は入力)	掲載承諾 (※○をしてください)
			有・無		可・不可
			有・無		可・不可
			有・無		可・不可

※当センターでは、研究成果報告書やSNS(Instagram等)において、インターンシップの取組を掲載します。つきましては、撮影した写真を使用することについてご確認をお願いします。
※枠が足りない場合は、枠を挿入してください。

5. 事前打合せ希望日

希望	日付	時間	実施形式 (※○をしてください)
第1希望	月 日 ()		来所・電話
第2希望	月 日 ()		来所・電話

事前打合せ

6. 希望する活動内容 ※希望通りにならない場合もあります

※【R7研修内容一覧】から選択して、番号を入力してください。

【R7研修内容一覧】

①教師に求められる力 ②教師になるまでに必要なこと ③教師の仕事 ④研修の見学
⑤児童生徒・保護者との信頼のつくり方 ⑥授業のつくり方 ⑦授業の構想・模擬授業
⑧ミニ・アイズブレイク開発 ⑨私が目指す教師像 ⑩職員へのインタビュー ⑪成果発表会

※インターンシップ依頼文書とあわせてご提出ください。

希望する
活動内容

3. 日程・時間(希望)

日付	時間(※○をしてください)
月 日 () ~	・1日 ・半日(午前) ・半日(午後)
月 日 ()	・その他()

日程・時間

4. インターンシップの目的(学校としてのねらい)

※生徒にどのような力を付けたいか、何を期待して参加させるのかなどをご記入ください。

目的
(例: 探究活動、就業体験)

目的
(学校のねらい)

“ 目的の共有と計画 ”

図29 「インターンシップ計画シート」

③ 「フェスタ」の取組

ア ワークショップの様子

「理想の教師像」をテーマとしたワークショップでは、自身の学校生活やこれまでに会った教員との経験を基に意見を交わし、理想の教師像について考えを深める姿が見られた（図30）。また、フェスタに参加した教職員にとっては、高校生や大学生などの率直な視点から理想の教師像を捉え直す機会となり、これまでの実践を振り返るとともに、新たな気づきを得る場となった。これらのことから、ワークショップは、参加者双方にとって意義のある取組であったと考えられる。



図30 ワークショップの様子

イ 参加者を対象とした意識調査の結果

「教職員とのワークショップは、将来の進路や自分の夢について考える上で、意義のある機会になったか」については、「改めて自分は何ぞ教員になりたいのかを考えるきっかけになった」「現場に関わったことのある方からの考えを聞くことができ、より具体的に教職に対して考えられるようになった」などの意見が挙げられた。

「各系の研究発表を参観したことは、将来の進路や自分の夢について考える上で、意義のある機会になったか」については、「教員の学びを支援しようという姿勢が伝わってきた」「普段はお話できない学校種や教科の先生方と意見を交わすことができ、非常に有意義であった」などの意見が挙げられた。

「本日のフェスタに参加してみたの感想」については、「立場が違う人たちと話し合うことで自分の思考や知識をアップデートできた」「群馬県の教育をよりよくしようと様々なことに取り組まれている先生方と顔を見ながら交流できたことが、最大の収穫」などの意見が挙げられた。

このような意見から、参加者が多様な立場の教職員と協働的に学んだり、研究発表を主体的に参観する機会を設けたりしたことで、教職の意義や魅力をより深く理解する機会になったと考える。

3 研究から明らかになったこと

本研究を通して、現職教員が日常的に抱えている多忙感や負担感を踏まえた上で、学校現場の日常に根差した学びの在り方を構築していくことの重要性が明らかとなった。今後は、今回作成した「まなび Style」や「30分間研修パッケージ」を活用し、校内研修を実施している学校現場と連携・協力しながら改善を重ねていくことにより、教員が学びやすさや有用感を実感できる研修を広げていくことが求められる。こうした取組を通して、教員一人一人が主体的に学び続けることを前提とした「研修観の転換」を促していくことが重要である。

また、「教職の魅力の発信」については、今回調査した次世代が教職をどのように捉えているかという実感やニーズの結果を踏まえることが重要である。セミナーやインターンシップの実施にあたっては、参加者の年齢や身分・立場（中学生・高校生・大学生・社会人等）に応じて教職の意義ややりがい、実際の姿が伝わるよう工夫し、理解や関心を高める取組を継続していくことが求められる。こうした取組を通して、教職の魅力だけでなく、その価値についても適切に発信し、「教職の魅力向上」につなげていくことが重要である。