

令和4年度

教員研修の高度化に資するモデル開発事業

成果報告書

実施テーマ 教員研修の成果の客観的な評価方法、及び効果的な運用方法の開

発による評価モデルの確立

国立大学法人京都教育大学

1.課題意識

本開発事業は、以下の課題意識に基づいて始められた。

(1)教員育成指標」に即した教員研修の評価法の不安定さ

教員免許状更新講習の廃止後、「教員育成指標」に従って教員研修が進められているものの、評価法が十分整備されておらず、信頼性を確保できていない。

(2)簡便で合理的な教員研修の評価法の未開発の現状

働き方改革をふまえた簡便で合理的な教員研修の評価法が確立されておらず、教員の資質能力の向上に結び付く教職キャリア形成、実践⇄研修⇄評価⇄計画という PDCA サイクルも明確になっていない。

(3)簡便で利便性の高い教員研修の成果の自己把握方法の未開発の現状

簡便で利便性の高い教員研修の成果の自己把握方法が開発されていないため、教員研修の成果に関する「評価疲れ」を招きかねない現状がある。

(4)教員研修の全体像に即した成果確認・評価の方法の未開発の現状

教員研修の全体像に即した成果確認・評価の方法が開発されていないため、バランスを欠いた研修成果の把握に陥りがちになっている。

(5)記述式の教員研修の成果報告書の合理的な評価法の未開発の現状

個々の教員による重点的な研修の成果の報告に記述式が使用されているが合理的な評価法が開発されておらず、教員の資質能力の向上に資するものになり切れていない。

2.事業の目的

これらの課題意識に関わって、実態調査を行い、教員の教員研修に関する関心、教員研修の成果確認についての労力などに対する意識、教員研修の成果確認の活用の見通し・方向性に対する意識などを調査したうえで、現状の改善を図るためのモデルの確立、そのモデルを実用化するためのアプリの開発を行うこととした。

3. 事業の推進における留意点

事業の推進に当たっては、以下の事項に留意した。

(1)教員研修の成果の合理的・能率的な明確化・可視化が図れること

教員研修の成果を明確化・可視化することで、教員研修の成果確認に費やしてきた労力・時間等を軽減できることを図ることが必要である。さまざまな負担感を減じることで、年度末等の節目で当該年度の適切なリフレクションが実行できたり、次年度への課題意識・改善意欲の向上へ発展させたりすることができる。また、「管理職との対話」において客観的資料

として両者を円滑に関係づけることも重要と考える。「管理職との対話」が儀式的なものに陥ったり、上意下達的な申し渡し・指示の場になったりする事例も仄聞するところである。

「管理職との対話」の実効性を高めるにも、教育現場における共通度が高く、「客観性」が明確に担保できる資料の確保も重要となってくる。教員研修によって獲得する課題意識と実際に解決・改善が図れる課題自体は基本的に合致しない。通常、得られた課題意識の方が大きく、取組の優先順位、達成の年次計画・だんどり等を適切に組み上げていかないと、毎年度、類似の内省、課題設定を繰り返すことに陥ることになる。いわゆる教員研修の空転状態が継続されることになってしまう。

これらの弊害を回避するために「教員研修の成果の合理的・能率的な明確化・可視化」が必要となるし、一定の基準・条件を満たした客観的資料化が求められることになる。

(2)教員研修の成果活用の支援となること

「教員研修の成果の合理的・能率的な明確化・可視化」が行われた場合、その活用の方向性・方法が見えてくることが重要である。教員研修の成果の確認が休止点・終着点になってしまうと、毎年度教員研修の仕切り直しが起きることになる。当該年度末の教員研修の成果の確認・評価が即次年度の取組の開始となる必要がある。そうすると、教員研修の成果の確認・評価が教員の教育業務の支援となるようなシステム化が求められることになる。

これは、二つの意味を持つ。

一つは、従来から言われているように教員の資質能力の向上に資する教員研修の成果の確認・評価であることである。単純に前年度の反省（課題確認）と次年度の目標設定ではなく、「教員育成指標」に照らした教職キャリア形成の達成として個々の教員の資質能力の向上に活用でき、その支援となる教員研修の成果の確認・評価となる実質を備えることが肝要である。

また一つには、教員の精神性の改善に貢献できる教員研修の成果の確認・評価であることも大切である。精神的な負担が大きな教育現場において、教員個人の努力で教員研修の成果を適切に教育業務に反映させることはなかなか困難である。また個々の教員にかかわる同僚・教員仲間としてもこの問題に対して効果のある関係性をもち、そして持続させていくことも難しい。

このような問題状況に対して、「自己肯定感・自己有用感」の担保できる機能を持つ教員研修の成果の確認・評価のシステムを確立することは急務といえる。この「自己肯定感・自己有用感」の成果を積極的な確認できる利便性、簡便性の高いシステムを活用できれば、精神面において教員を支援できることが見込まれる。

(3)教員研修の成果確認・評価が教員の通常教育業務の負担・支障とならないこと

社会的な問題に持つなりつつある「評価疲れ」の深刻さは、教育現場においてこそ進行していると見ることができる。教育現場においては、教育の実態、学力形成などにおいてエビ

デンスが求められるようになっており、記録化・資料化の労力が増大している。これに加えて教員の成果についてもエビデンスが要求されるようになってきている。I R的な視点で成果と問題点を把握していくことは極めて重要であり、広い意味での「評価」の必要性は自明のことではあるが、この傾向自体、急速に肥大化していることも否めない。ここに顕著な「評価疲れ」の深刻さを見て取ることができよう。

この問題に対して、教員研修の成果の確認・評価の作業の簡便化、労力の軽減化を図ることは急務といえる。この問題の背景には、教員の意識のいわゆる「本音」と「建て前」が存在する。詳細で、綿密な教員研修の成果の確認・評価の必要性には誰も異を唱えない。しかしながら、そのための労力については、大きい方がいいと考える教員はまずいない。総論賛成、各論反対の状況といっている。この二律背反状態の問題状況に対してドラスティックに切り込む取組が必要であるし、明快な「解答」も求められる

4.事業の成果目標

事業の成果目標として、次のものを掲げた。

(1)「教員育成指標」の主要項目についての研修成果のセルフチェックアプリの開発、そのリーダーチャート化の活用を通して、研修成果の合理的に可視化するモデルを構築し、研修成果の評価法を確立する。

(2)個々の教員が重点的に取り組む研修成果について、記述欄のテキストマイニング化の方法を開発することで一定のモデル化を図り、研修成果の評価法を確立し、汎用的な活用を可能にする。

(3)上記両者の成果確認を管理職との「対話」のための資料とするための汎用的な活用方法をモデル化し、教育現場の負担過剰にならない研修成果の評価法を確立し、汎用的な活用を可能にする。

(4)これらの評価モデルを活用して、教員の資質能力の向上、教職キャリア形成に関する実践⇨研修⇨評価⇨計画というPDCAサイクルを確立し、汎用的な活用を可能にする。

これらの成果目標は、事業発足時の設定であり、本事業が研究的な側面を持つことから、教育現場、教員に対する実態調査を行いつつ、適切に実情に即したものに変わっていくことが必要である。

4.事業の具体的な内容・取組方法

(1)教育現場・教員の「教員研修の成果の確認・評価」に関する実状・実態調査

「3. 事業の推進における留意点」で述べたように、セルフチェックアプリ、研修成果の評価の方法化、評価モデルの構築のシステムの開発に際しては、教育現場・教員に関する実状・

実態の改善・向上に適切に資することが求められる。教員研修の成果の確認・評価の実質の確保と、負担軽減という二律背反的な状況を的確に把握したうえで、実効性のあるシステムを開発していくことが求められる。ついては、教員研修の成果の確認・評価に関する作業時間・労力の確保、負担感の軽減に関する聞き取り調査を行い、その結果をシステム開発に適切に反映させることとする。ここには、「ブラック化」の印象の強い教育現場の働き方改革にも資するものにする必要となる。

(2)教員の精神的な負担感に関する実状・実態調査

これまで陰に陽に取り上げられてきた「教員の精神的な負担感」についても「教員研修の成果の確認・評価」に紐づけて実状・実態調査を実施する。平たく言えば、教職、教職キャリア形成への積極的意識を喚起する「教員研修の成果の確認・評価」の方法を探ることである。「教員研修の成果の確認・評価」では、課題の確認・発見及び新たな課題設定が優先され、教員の精神的な充足感・満足感の確認・評価は後回しにされがちである。これは、教員個人のリフレクションにおいても同様であり、つつい教職、教職キャリア形成の意欲を低下させることもつながりがちである。いわゆる「つぶれる教員」のトリガーとして機能してしまった事例も散見する。「教員研修の成果の確認・評価」のシステム構築に際しては、調査結果を踏まえた「前向き」な設計をおこなうことが肝要である。

(3)企業研修用のセルフラーニングアプリを参考にして、簡便で利便性のある教員研修の成果確認のためのセルフチェックアプリを開発する。アプリは、「教員育成指標」の主要8項目程度分開発する。

(4)主要8項目分のアプリを使って、確認された教員研修の成果を総合的・全体的に把握できるようにレーダーチャート化できる方法を開発する。既存の一般的に使用されているパソコンソフトの活用法として開発する。

(4)レーダーチャートを管理職との「対話」の際の客観的資料として活用し、研修成果の評価、教職キャリア形成の計画などの面の実践⇔研修⇔評価⇔計画というPDCAサイクルの構築に活用する。

(5)個々の教員が重点的に取り組む教員研修の成果について、記述された報告をテキストマイニングの手法を用いて、客観（可視化）資料化する方法を開発する。パソコンソフトは、無料の「AIテキストマイニング by ユーザーローカル」を使用する予定である。

(4)重点的な教員研修の成果をテキストマイニング化したものを管理職との「対話」の際の客観的資料として活用し、研修成果の評価、教職キャリア形成の計画などの面の実践⇔研修⇔評価⇔計画というPDCAサイクルの構築に活用する。

(6)上記の両者の研修成果の確認・評価を管理職による研修成果の他者評価法として活用するとともに、個々の教員の自己評価としても位置付け、教員の資質・能力の向上の目的、実践⇄研修⇄評価⇄計画というPDCAサイクルの確立の目的に使用し、合理的な教員研修の評価モデルとして構築するとともに、汎用的な使用のための普及方法を開発する。

5.事業の実際

(1)実態調査から明らかになったこと

①教員の教員研修の成果確認・報告の負担感の強さ

一般的に教員研修の成果確認・報告が整備されていないため、教員は複数回の報告が求められ、負担感が増しているとの認識が強い。また記述式の年度末報告を求める自治体も多く、十分に練り上げられた報告が作成されているとはいいがたい現状にある。中には毎年前年度の報告をコピーして使用しているとの現状すらあるとの事例もあった。総じて、その年度において達成できなかったことの「反省」文を記述する傾向に陥っており、成果確認・報告の簡便化は進んでおらず、未来志向的な成果確認・報告が行われているとはいいがたいと見受けられた。

②教員の教員研修の成果確認・報告からの展望の獲得の弱さ

教員研修の成果確認・報告からは、成果確認より課題発見に重点が置かれ、教職キャリア形成を志向する方向性は見いだせなかった。これは「教員育成指標」の未浸透さによるところも大きい。年度末の教員研修の成果確認・報告の位置づけが年度単位レベルの見通ししか与えられていないことも大きな要因と考えられる。特に「チーム学校」に代表される教員連携・連帯が教員研修の成果確認・報告に強く反映されていない点は、教員研修の目的が個々の教員の資質・能力育成に重点化されており、教員間連携・協力へは十分な展望が開けていないことを示しているといえる。

③教員の教員研修による成果と自己肯定感・自己有用感との結びつきの弱さ

教員研修の成果確認・報告の作成と自己肯定感・自己有用感の向上とが効果的に結びつけられていない現状が赤裸々に把握できた。予想以上の現状は、教員の疲労感・負担感、ひいては教職のマイナス的なイメージの形成と助長に直結していると思われる。ここには「教員育成指標」の教員集団による的確な共有が図られていないこと、その結果、教員相互の存在や価値の認め合いが十分に成立していないことなどの要因も考えられるが、教員研修の成果確認・報告の点においてもこの面の確認や評価が十分に行われていないことを示唆していると思われる。

④自治体ごとの教員研修の成果確認・報告方法の整備の格差

教員への聞き取り調査において、きわめて先進的に「教育実践→教員研修→教員研修の成果確認・報告→改善策の立案・実施」といういわゆるPOCAサイクルを確立させている自治体もあれば、教員研修の成果確認・報告の活用が見通しが弱い自治体も存在した。なべて全体的は未整理の状態になっていると見受けられた。教員免許状更新講習に代わるシステ

ムは十分に確立されていない現状であることが見て取れた。また、教員研修の成果確認・報告の諸資料に関してはこの状況を反映してか部外秘とされていることが通例であり、本事業で扱うべき「受講成果報告書」資料提供は受けることができなかった。

⑤適切な教員研修の成果の確認・評価のシステム化と教員の負担増加という矛盾

各自治体で用いられている教員研修の成果の確認・評価の方法は詳細化、綿密化、精緻化している。加えて統計的な手法による数値化などの客観的資料化も進められている。その成果の確認・評価が教職、教職キャリア形成の意欲の喚起・向上に結び付いている事例も少なくない。半面、教員の資質能力の特性的な実態に対しては、一般的に課題を抱える教員として外部的に評価され、なかなか教員個人の内発的な取組に作用することが見られない。教育現場の質的な担保という、一定水準の質の確保という、いわば絶対的な条件からすると、当然なこととはいえ、教員個人の特性に即した資質能力の形成という側面は切り落とされがちになる。「教員研修の成果の確認・評価」において、個々の教員が自らの特性に応じた、積極的な自己評価が行えるシステムも求められる現状が見いだされた。

(2)教員研修の成果確認・報告アプリの作成における技術的・実効的な困難

アプリ製作にかかわる業者選定に際して、業者との協議でアンケート形式のアプリの開発は比較的容易だが、そこからテキストマイニング、レーダーチャートの作成と結び付けることは簡単ではないことが見出された。

また、教育現場・教員の「教員研修の成果の確認・評価」に関する実状・実態調査、及び教員の精神的な負担感に関する実状・実態調査において、アプリを使用する教員としては、自己の想定外の教員研修の成果の確認・評価が行われることへの強い忌避感が現れてきた。具体的には、アプリによる自身の回答とは異なる形の「成果の確認・評価」が自動的に行われることへの違和感である。「管理職との対話」に対する資料に自らの意図以外の「確認・評価」が事前に「成立」してしまっていることへの警戒感である。「成立」とは回答者の想定以上の「加工」による二次的な資料化である。アプリはあくまで客観的で可視的な資料の提供が目的なので、このような違和感、警戒感はやや意外感があるが、現実的にはこのような反応が生じることは十分予想できる。

また利便性、簡便性を優先したアプリの開発を行った結果、特にテキストマイニングやレーダーチャートを用いなくとも、現仕様でも「管理職との対話」において一定の成果が見込まれると判断した。

これらの状況を考慮すると、アプリとしては、アンケートに回答し、その結果が客観的資料化できる方式のシステム化を優先し、その後の「加工」による二次資料化は、アプリの使用に関する実状・実態調査を追加して行ったうえで、踏み込んでいくこととした。

ここには、このアプリの使用によって、教員の「自己肯定感・自己有用感」の確保・向上を図る目的との整合性においても、考慮すべきことと考えられる。教員の「自己肯定感・自己有用感」を確保・向上させるには、まずは教員研修の成果の確認・評価に関して、教員本

人の意図や意欲に即した評価を最優先させる必要がある。この意味で、教員のアプリによる回答の趣旨を反映した客観的資料であることをまずは担保することが肝要となる。

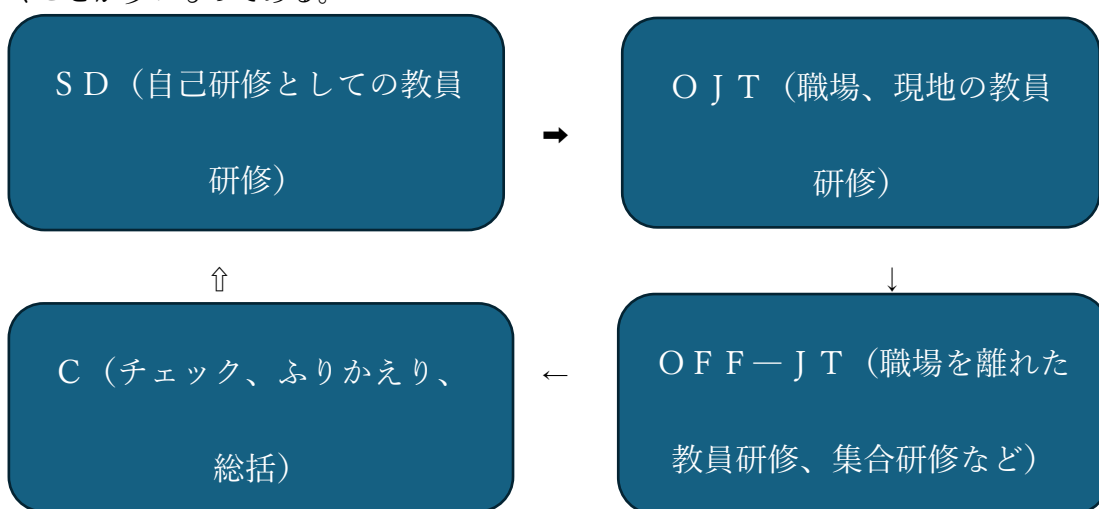
6.実態調査に基づく事業内容の検討

(1)教員研修の成果に関するPDCAサイクルの確立

教員研修のタイプを分類し、相互の関係をPDCAサイクルで提示することとした。

○サイクルの簡単なとらえ方

教員研修を四つの大きな「窓」でとらえなおしてみる。4象限モデルとよばれるものである。サイクルとしてとらえているので、矢印は一方向になっていますが、実際は双方向で働くことが多いものである。



このように教員研修の主なタイプとしてSD、OJT、OFF-JTを取り上げ、それにC（チェック、振り返り、総括）を加えてサイクル化した。

このサイクルに基づいて、教員研修のタイプ別のアプリを作成した。

(2)教員研修の客観的な成果確認アプリ開発への重点化

①主に年度末に実施される「管理職との対話」のための客観的な資料の確保

「管理職との対話」の不整合性、不合理性の事例がよく聞かれる。実際はそれほどまでの深刻さはないと思われるが、十分な客観的な資料の確保が行われていないため、信頼性を確保できていないのが現状である。自治体によっては、非常に潤滑に「管理職との対話」が行われている事例もあるが、一般的とはいえない。

また、教員研修の成果確認・報告の資料のフォーマットが確立されていないので、記述部分の資料提供が得られなかったため、そのテキストマシニングによる資料化の方法が構築できる見通しが得られなかった。これについては、選択回答及び少量の記述による教員研修の成果確認・報告のフォーマットを構築・確立の後で取り組むべき課題とした。

②教員研修の客観的な成果確認アプリの内容

計画では、「教員育成指標」の教職キャリアのステージに応じたアプリを開発することになっていたが、実情は、それほど教職キャリアのステージは意識されておらず、それほど湯構成が見込めないことが判明した。ついては、教育現場において、意識の浸透が十分でない教員研修のタイプ別のアプリを開発することとした。

教員研修の成果確認を7項目に整理した。

- ①一年間の研修成果から自己肯定感、自己有用感の確認
- ②一年間のSD教員研修（自己研修）の成果確認
- ③一年間のOFF-JT（研究大会・研究会）の成果確認
- ④一年間のOFF-JT（法定集合研修）の成果確認
- ⑤一年間のOJT（研究授業・校内研修会等）の成果確認
- ⑥一年間のOJT（教育課題）の成果確認
- ⑦一年間の教育、授業改善のためのエビデンスの確認

これらの項目別にアプリを試作し、まず原稿段階で現職教員にモニタをかけた。

(3)教員の「自己肯定感・自己有用感」の向上に資するアプリ開発への軌道修正

①教員の「自己肯定感」の現状と改善策としての教員研修の成果確認・報告

教員研修の成果確認・報告に関して、「自己肯定感」の確認を強く打ち出すことで、教員個人の現状を積極的に肯定し、将来的な展望・見通しを確保できるアプリとすることを図った。教員研修のさまざまなタイプ別に「自己肯定感」の実感と見通しを確認できる欄を設け、この意識の向上を図ることとした。

②教員の「自己有用感」の現状と改善策としての教員研修の成果確認・報告

教員研修の成果確認・報告に関して、「自己有用感」の確認を強く打ち出すことで、教員個人の現状を積極的に肯定し、将来的な展望・見通しを確保できるアプリとすることを図った。教員研修のさまざまなタイプ別に「自己肯定感」の実感と見通しを確認できる欄を設け、この意識の向上を図ることとした。

(4)教員間の連帯に関する項目

近年注目を集めている教員のピア性を重視することが重要となる。「チーム学校」の理念を持ち出すまでもなく、教員相互の連携・連帯を確保し、その実質を深めていくことは、教員、学校の将来像において大きな意味を持つ。教員の個々の資質能力に過剰に頼るのではなく、適切な同僚・先輩の助力・支援を仰いで、それを教員相互の適切な関係性として確立させていくことは教員、学校を越えた教育の将来像の構築に資すると考えてよい。

教員研修の成果の確認・評価において、この教員間の連帯の実態・実質の確認・評価は、教員の孤立化を防ぐ役割を果たすとともに、教育業務の合理的な見直しや望ましい連携関係を樹立すると考えられる。この意識づけを図る教員研修の成果の確認・評価とすることも重点の一つとした。

7. アプリ開発の手順と作業

以下、作成したアプリの全容を示す。なお、アプリの原稿段階のものである。「項目番号①教員研修のセルフチェック―一年間の研修成果から自己肯定感、自己有用感をとらえなおす―」を例に手順を示す。

1) 作成方針決定

教育現場の実態を反映させた教員研修のサイクル化を作成する。ついで当該アプリの使用目的・機能を明示する。さらに設問本文の試案を作成するとともに、回答方法案を作成する。

2) 試案作成

各設問による「実態把握・教員の意識・指向性の確認」等を行う。その結果を意識した「自己成長」「自己評価」感の設問を追加する。これらの項目ごとに「＜この項目の活用の見込みについて＞」のモニタリングしてもらう。

この設問が教員研修の成果確認及び教職キャリア形成に生かせるかどうかについてお尋ねします。

- ☐ 生かせる
- ☐ まずまず生かせる
- ☐ 特に感じない
- ☐ あまり生かせそうにない
- ☐ 生かせない

◆コメントがあればお願いします。

この結果は、「生かせる」4点、「まずまず生かせる」3点、「特に感じない」2点、「あまり生かせそうにない」1点、「生かせない」0点として、総計し、平均点を算出した。基本的に、平均点2.4点以上を設問に対するプラス評価として設問化の候補とした。ただし、モニタ数が少数のものは、内容の重要性を検討したうえで、2.3点程度のものも採用した。

3) 現職教員によるモニタリング

教員研修に関する回答を求めるとともに、各設問の教職キャリア形成に資する程度を5件法の選択回答で答えてもらう。また、設問の意義、有用性、生産性についてプラスマイナスの両面にわたって記述式で答えてもらうこととした。これらの記述は、アプリ作成時の資料として活用することにした。

4) 決定原稿 ※本稿ではここまでを示す。

5) アプリ化

以下に、モニタリングの結果（ほぼ生回答）を示す。

青字が、説明・設問、緑字が数字・選択式の回答、赤字が記述の回答である。

（試案）項目番号① 総数 14 本

教員研修のセルフチェックー

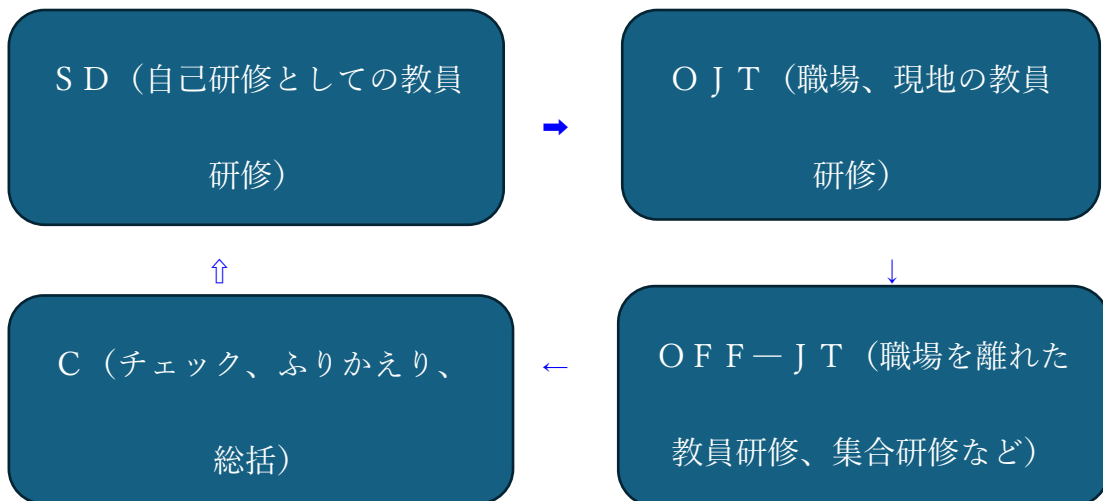
一年間の研修成果から自己肯定感、自己有用感をとらえなおすー

1.このセルフチェックアプリの目的

ー一年間の研修成果から自己肯定感、自己有用感を確認するー

○サイクルの簡単なとらえ方

教員研修を四つの大きな「窓」でとらえなおしてみます。4 象限モデルとよばれるものです。サイクルとしてとらえているので、矢印は一方向になっていますが、実際は双方向で働くことが多いものです。



○目的

一年間の教員研修を振り返ります。教員研修を振り返る目的は、自身の教職キャリア形成のための成果と問題点の把握にあります。ですが、それだけではありません。自身の達成状況の課題発見を通して、自己肯定感、自己有用観を確認し、高めていくことも大事な目的です。まず教員研修自体の「目的」から考えましょう。

どんな「目的」で教員研修をはじめ、教員研修に取り組んできたか、洗いなおしてみます。取り掛かり方として、期間の長短（短期間・中期間）で考えます。

(1)教員研修のめざすもの（目的）※短期的

▼短期間（一日～一か月）の目的によるもの ※複数回答可

☆次の項目に○を入れてみましょう。

- ・明日の授業をよりよいものにしたい (13/14)
- ・明日の学級経営をよりよいものにしたい (10/14)
- ・明日の教員の人間関係をよりよくしたい (6/14)
- ・明日の保護者との関係をよりよくしたい (5/14)
- ・明日の自分の働く気分をよりよくしたい (6/14)

☆・それ以外の目的はありませんか。ちょっと書き出してみましょう。整理できていなくてもかまいません。

- ・本当のところは、経年研修の年度だったので研修を受けること自体が目的化した部分もありました。
- ・複数の業務を効率良く進める方法を会得したい
- ・自身の関与する領域についての専門性を高めたい（図書館教育、総合の活用など）
- ・効果のある指導法をみつけない
- ・生徒の還元できる話をしたい
- ・生徒指導をよりよくする（報告・連絡・相談）
- ・自分に自信をつけたい。
- ・生徒たちとの関係をよりよくしたい。
- ・やってよかったと思いたい。

<この項目の活用の見込みについて> 総点 40 点 (av. 2.86)

この設問が教員研修の成果確認及び教職キャリア形成に生かせるかどうかについてお尋ねします。

- (2) 生かせる→8 点
- (8) まずまず生かせる→24 点
- (4) 特に感じない→8 点
- () あまり生かせそうにない
- () 生かせない

◆コメントがあればお願いします。

- ・わりに全部の項目が該当しそうです。

(2)教員研修のめざすもの（目的）※中期的

▼中期間（三か月≒一学期）の目的によるもの ※複数回答可

☆次の項目に○を入れてみましょう。

- ・一学期間の授業をよりよいものにしたい (11/14)
- ・一学期間の学級経営をよりよいものにしたい (11/14)
- ・一学期間の教員の人間関係をよりよくしたい (5/14)

・一学期間の保護者との関係をよりよくしたい (5/14)

・一学期間の自分の働く気分をよりよくしたい (5/14)

☆・それ以外の目的はありませんか。ちょっと書き出してみましょう。整理できていなくてもかまいません。

・複数の業務を効率良く進める方法を会得したい

・自身の関与する領域についての専門性を高めたい (図書館教育、総合の活用など。)

・生徒指導をよりよくする (報告・連絡・相談)

・生徒たちに〇〇ができるようにさせたい。

・自分の自信につなげたい。

<この項目の活用の見込みについて> 総点 34 点 (av. 2. 62)

この設問が教員研修の成果確認及び教職キャリア形成に生かせるかどうかについてお尋ねします。

(1) 生かせる→4 点

(6) まずまず生かせる→18 点

(6) 特に感じない→12 点

() あまり生かせそうにない

() 生かせない

◆コメントがあればお願いします。

・わりに全部の項目が該当しそうです

(3)一年間の教員研修の成果と問題点を振り返ってみて、自己評価ができると思われたり、自己成長が感じられたり、教職キャリアの形成の手応えを感じたり、したことはありませんか。思いつくままに書き出してみましょう。

・今年度受講したセンター研修 (自治体主導) の中で、ものすごい発見があったなとか、教員スキルが高まったな、と思うものはなかった。受講する講座が今の自分に合っていなかったのか、研修内容自体に新しさが感じられなかった。

・学会や研究会への参加を研修とみなしてよいのであれば、そこでは自己成長というよりは「自分の足らなさ」を実感したものだ。生活圏のフィールド以外に行くと、ものの見え方が変わると思うし、「私まだまだできてない」が増えると思った。

・積極的に参加できた研修とできなかった研修がある。

・積極的に参加できた研修は、自身のスキルアップや生徒の資質向上に繋がる研修であった。

・日常の中での自己研鑽については、これまで経験したことのなかった提案、領域の運営に携わり、それが技能の向上に繋がったように感じる。

・講義形式の授業からの脱却を目指している今では、少し今後の手ごたえややりがいは感じ

ている。生徒のためになっていると感じる。

・授業の中に取り入れることのできそうな言い回し、や表現。生徒に還元できそうな話をきいたときに、手ごたえを感じる。

・成果や問題点を振り返ることで、授業改善や学級経営の改善につながった。

・3の問いで何を答えていいのかわかりにくい（多岐にわたりそう）。①成果と問題点を振り返る ②自己評価できる ③自己成長 ④キャリア形成

・研修内容を授業での実践につなげることができ、生徒たちから良い反応が得られた。

・ほかの方の経験を生かすことができた。

・他校の研究発表会では授業づくりや研究の進め方、捉え方、今の教育動向について知ることができた。

<この項目の活用の見込みについて> 総計 36 点 (av. 3.00)

この設問が教員研修の成果確認及び教職キャリア形成に生かせるかどうかについてお尋ねします。

(4) 生かせる→16 点

(5) まずまず生かせる→15 点

(2) 特に感じない→4 点

(1) あまり生かせそうにない→1 点

() 生かせない

◆コメントがあればお願いします。

(4)特に取り組みたいと考えていた項目

「明日」、「次の一学期間」、「来年一年間」のそれぞれで特に取り組みたいと考えていた項目を挙げるとすれば、どのようなものになりますか。

○「明日」

- ・記述するのが難しい
- ・明日の授業をより良くしたい
- ・卒業までの思い出づくり。
- ・明日の仕事が上手く進行するか。
- ・生徒をよく見ると関わるができるか。
- ・明日の業務が無事に終わるか。
- ・授業
- ・授業改善。表現の工夫
- ・よい授業をする。

○「一学期間」

- ・数か月単位での学習をデザインできるようになりたい。

- ・一学期間の授業をより良くしたい
- ・最後の3学期に、学級をよりよくしめくくる。
- ・単元事の学習が、付けたい力を明確にして行えるか。生徒にとって力の付く授業ができるか。
- ・その学期の行事、総合、学活などが生徒に付けたい力を意図して行えるか。
- ・生徒、教師にとって過ごしやすい学級運営ができるか。
- ・授業及び学校業務のDX化
- ・学級経営の改善
- ・生徒が自主的に活動できる場面を設定する。そのための手立てを考える。
- ・生徒の意欲向上や学力向上を感じられる授業づくりをする。
- ・分掌の仕事や行事を成功させる。
- ・総合的な学習について

○「一年間」

- ・去年の自分よりも成長した教員になりたい。現状と同じではなく新しいことができるようになりたい。
- ・一年間の学級経営を安定させたい
- ・子どもや保護者との信頼関係をつくる。
- ・学校組織の中で、協働しあい、よりよい学校をつくる。
- ・単元事の学習が、付けたい力を明確にして行えるか。生徒にとって力の付く授業ができるか。
- ・年間の行事、総合、学活などが生徒に付けたい力を意図して行えるか。
- ・生徒、教師にとって過ごしやすい学級運営ができるか。
- ・授業および学校業務のDX化
- ・生徒が自ら考え行動できるような課題設定をする。
- ・生徒の意欲向上や学力向上を感じられる授業づくりをする。
- ・分掌の中で新しい提案をして、実行する。
- ・よりよい学級経営を行う。
- ・今の教育の動向

＜この項目の活用の見込みについて＞ 総点 34 点 (av. 2.62)

この設問が教員研修の成果確認及び教職キャリア形成に生かせるかどうかについてお尋ねします。

- (3) 生かせる → 12 点
- (4) まずまず生かせる → 12 点
- (4) 特に感じない → 8 点
- (2) あまり生かせそうにない → 2 点

() 生かせない

◆コメントがあればお願いします。

・「特に取り組みたいと考えていた」という記述について、伝わりづらいつと感じた。

過去を振り返ってなので「1年前の自分が」ということかと思うが、もう少しわかりやすい記述の仕方になればよい。次の記述に「明日」、「次の一学期間」、「来年一年間」のそれぞれで特に取り組みたいと考えていたとあるので、余計に今の時点なのか、1年前の自分にとってなのか混乱しやすいように思う。冒頭の「目的」に「1年間の研修を振り返ります」とあるが、忙しさから読み飛ばしやすいので、設問を読んだだけでもわかりやすいと使い勝手の良さに繋がると感じる。

・「明日」は何を書いて良いか分かりづらいつ。自分自身にとっては、「1学期」と「年間」は大きく変わるものではなかつた。見本があると、イメージを持ちやすい。

・「自分はこれに組み合ひたかつたのか」と客観視できるのはよい。

・Teamsの業務に対する積極的な活用

・授業における個別最適化

・授業の中で生徒のつまずきやすい内容で、うまく表現できるよう組み合ひしている。

・授業づくりに力を入れることができた。

・コンテスト等で一定の成果を得ることができたことで、生徒の自信にも自分の自信にもつながった。

・分掌における新しいアイデアを思いつくことができた→実践にうつしたい。

(5)「おさらい」の意味

いくつかの達成と課題が見えてきたでしょうか。

まず大事なことは、課題ではありません。この一年間で何ができたかを確認することです。「できたこと」を元にこの一年間の自分の足跡と自己肯定感・自己有用感を確認してみませんか。

教員にとって、自己肯定感・自己有用感はとても大事です。大きなこと、小さいこと、印象的なことなどをもう一度確認して、書き出してみましょう。

・大変だと言われるクラスを任されたが、年度末にはとてもいいクラスに成長した。

・生徒と双方向でやりとりができる授業ができた。

・新課程・新評価の方法を提案し、チームで実践できた。

・学年主任の指導方法をたくさん見ることができた。

・授業の流れに慣れてきた ・社会科を楽しく授業できた ・一読総合法のやり方がある程度できるようになった ・他の教員と協力して仕事できた

・できたことに関し、思い当たる内容がない。

・授業の中で生徒のつまずきやすい内容で、うまく表現できるよう組み合ひしている。

・他の教員や保護者と連携を図り、一人ひとりの生徒の課題に対応することができた。

- ・周囲の先生方と共に対象とする生徒を育てることができた。

＜この項目の活用の見込みについて＞ 総点 35 点 (av. 2.92)

この設問が教員研修の成果確認及び教職キャリア形成に生かせるかどうかについてお尋ねします。

- (3) 生かせる→12 点
- (6) まずまず生かせる→18 点
- (2) 特に感じない→4 点
- (1) あまり生かせそうにない→1 点
- () 生かせない

◆コメントがあればお願いします。

・教員研修と関連付けて考えるのか、自身の1年間全体を振り返るのか、書くのに迷った。
・「できたこと」よりも「大変だったこと」のほうがたくさん浮かんできた。その中でできるだけ前向きに考えるようにしたが、実践してきたこと＝他の教員がやってくれないから自分がやるしかない、というものもいくつかあり、深層心理としては「自分だけ負担が多い気が・・・」と思ってしまうこともあるなと思った。

・項目があるといい。学習面、行事面、生活面ほか。ただ「達成と課題が見えてきたか」「大事なことは、課題ではありません。この一年間で何ができたかを確認すること」「一年間の自分の足跡と自己肯定感・自己有用感」と用語が多すぎる気がする。

＜ご意見・ご感想を自由に記述してください＞

・(1)～(3)を通して、この1年間、明確な目的意識をもって教員研修をしてこなかったことに気が付き、自身の研修歴としてこれはよくないかも…と自覚しました。

・(4)について、記述することで、半ば無理やりでも「自分のいいところ」を見つけられた気がしました。

・今年度は、行政職員としての仕事と教員の仕事をハーフ＆ハーフで行っているという特殊事情がありました。教員ではない仕事に従事する時間が多く、「教員としての自己有用感」を特に実感できない一年でしたということを申し添えます。

・自己分析で見つかった課題を、肯定的に考えられる（見方の変換ができる）ものがあると嬉しい。それは、紙面だけで終わらず、職場の仲間（管理職）から助言を受けられることで、実現できることもある。

・自由記述が多いと「簡易なアプリ」とは感じにくい。現場の中で、日々様々なアンケートへの回答を求められるが、選択型のものはまだ答えやすいと感じる。自らのキャリア形成に関するアプリなので、ある程度の記述は必要だと感じるが、選択項目などが増えるとよい。選択項目がいくつかあった後に、その他で記述欄を設けておけば必要であれば記述もでき、よいと感じる。

・アンケートは大事だと感じる一方で、自分にとって何か価値があるかといわれると回答に困るのが本音です。

・教員研修の目的を理解し、成果と課題を振り、それを皆で共有することで、自己肯定感・自己有用感を高めることはできると考えられる。

・全然ビジョンがない中で答えたので検討違いかもしれませんが、またご確認ください。

・文章で書こうと思うときちゃんと書かなければならないとハードルが上がり、難しく考えたり、時間がかかったりしますが、箇条書きや簡潔にかけすることで、書きやすいと感じました。また、自分のしたいこととできたことを書くことで、自分も頑張っていると思え、自信につながりました。

5つの設問に対する評価は、平均点 2.62 点以上となったので、全ての設問の有効性を確認できたものとした。原稿化においては、コメント等で指摘のあった点を問題点として、修正を行った。項目②～⑦も同様の作業を行い、原稿化を図った。

8.開発したアプリ（ここでは確定原稿を示す）

項目①から項目⑦までを作成した。

（確定原稿）項目番号①

教員研修のセルフチェックー

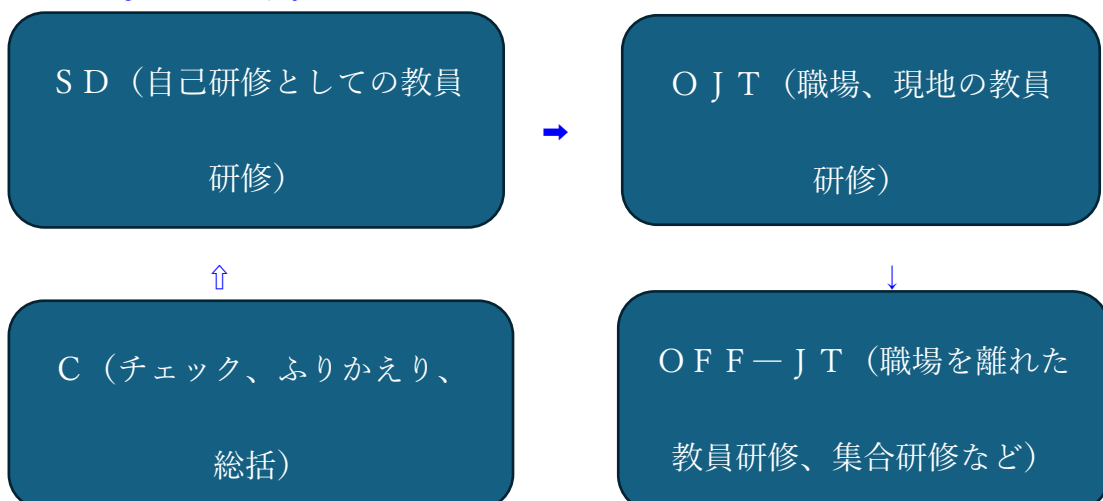
一年間の研修成果から自己肯定感、自己有用感をとらえなおすー

1.このセルフチェックアプリの目的

ー一年間の研修成果から自己肯定感、自己有用感を確認するー

○サイクルの簡単なとらえ方

教員研修を四つの大きな「窓」でとらえなおしてみます。4象限モデルとよばれるものです。サイクルとしてとらえているので、矢印は一方向になっていますが、実際は双方向で働くことが多いものです。



○目的

一年間の教員研修を振り返ります。教員研修を振り返る目的は、自身の教職キャリア形成のための成果と問題点の把握にあります。ですが、それだけではありません。自身の達成状況の課題発見を通して、自己肯定感、自己有用観を確認し、高めていくことも大事な目的です。まず教員研修自体の「目的」から考えましょう。

どんな「目的」で教員研修をはじめ、教員研修に取り組んできたか、洗いなおしてみます。取り掛かり方として、期間の長短（短期間・中期間）で考えます。

(1)教員研修のめざすもの（目的）※短期的

▼短期間（一日～一か月）の目的によるもの ※複数回答可

☆次の項目に○を入れてみましょう。

- ・明日の授業をよりよいものにしたい（ ）
- ・明日の学級経営をよりよいものにしたい（ ）
- ・明日の教員の人間関係をよりよくしたい（ ）
- ・明日の保護者との関係をよりよくしたい（ ）
- ・明日の自分の働く気分をよりよくしたい（ ）

☆・それ以外の目的はありませんか。ちょっと書き出してみましょう。整理できていなくてもかまいません。

<この項目の活用の見込みについて>

この設問が教員研修の成果確認及び教職キャリア形成に生かせるかどうかについてお尋ねします。

- （ ） 生かせる
- （ ） まずまず生かせる
- （ ） 特に感じない
- （ ） あまり生かせそうにない
- （ ） 生かせない

◆コメントがあればお願いします。

(2)教員研修のめざすもの（目的）※中期的

▼中期間（三か月≒一学期）の目的によるもの ※複数回答可

☆次の項目に○を入れてみましょう。

- ・一学期間の授業をよりよいものにしたい（ ）
- ・一学期間の学級経営をよりよいものにしたい（ ）
- ・一学期間の教員の人間関係をよりよくしたい（ ）
- ・一学期間の保護者との関係をよりよくしたい（ ）
- ・一学期間の自分の働く気分をよりよくしたい（ ）

☆・それ以外の目的はありませんか。ちょっと書き出してみましょう。整理できていなくてもかまいません。

--

<この項目の活用の見込みについて>

この設問が教員研修の成果確認及び教職キャリア形成に生かせるかどうかについてお尋ねします。

- （ ） 生かせる
- （ ） まずまず生かせる
- （ ） 特に感じない
- （ ） あまり生かせそうにない
- （ ） 生かせない

◆コメントがあればお願いします。

(3)一年間の教員研修の成果と問題点を振り返ってみて、自己評価ができると思われたり、自己成長が感じられたり、教職キャリアの形成の手応えを感じたり、したことはありませんか。思いつくままに書き出してみましょう。

--

<この項目の活用の見込みについて>

この設問が教員研修の成果確認及び教職キャリア形成に生かせるかどうかについてお尋ねします。

- （ ） 生かせる
- （ ） まずまず生かせる
- （ ） 特に感じない
- （ ） あまり生かせそうにない

☐ 生かせない

◆コメントがあればお願いします。

(4)特に取り組みたいと考えていた項目

「明日」、「次の一学期間」、「来年一年間」のそれぞれで特に取り組みたいと考えていた項目を挙げるとすれば、どのようなものになりますか。

☐ 「明日」

--

☐ 「一学期間」

--

☐ 「一年間」

--

<この項目の活用の見込みについて>

この設問が教員研修の成果確認及び教職キャリア形成に生かせるかどうかについてお尋ねします。

☐ 生かせる

☐ まずまず生かせる

☐ 特に感じない

☐ あまり生かせそうにない

☐ 生かせない

◆コメントがあればお願いします。

(5)「おさらい」の意味

いくつかの達成と課題が見えてきたでしょうか。

まず大事なことは、課題ではありません。この一年間で何ができたかを確認することです。「できたこと」を元にこの一年間の自分の足跡と自己肯定感・自己有用感を確認してみませんか。

教員にとって、自己肯定感・自己有用感はとても大事です。大きなこと、小さいこと、印象的なことなどをもう一度確認して、書き出してみましょう。

--

<この項目の活用の見込みについて>

この設問が教員研修の成果確認及び教職キャリア形成に生かせるかどうかについてお尋

ねします。

☐ 生かせる

☐ まずまず生かせる

☐ 特に感じない

☐ あまり生かせそうにない

☐ 生かせない

◆コメントがあればお願いします。

<ご意見・ご感想を自由に記述してください>

（確定原稿）項目番号②

教員研修のセルフチェックー

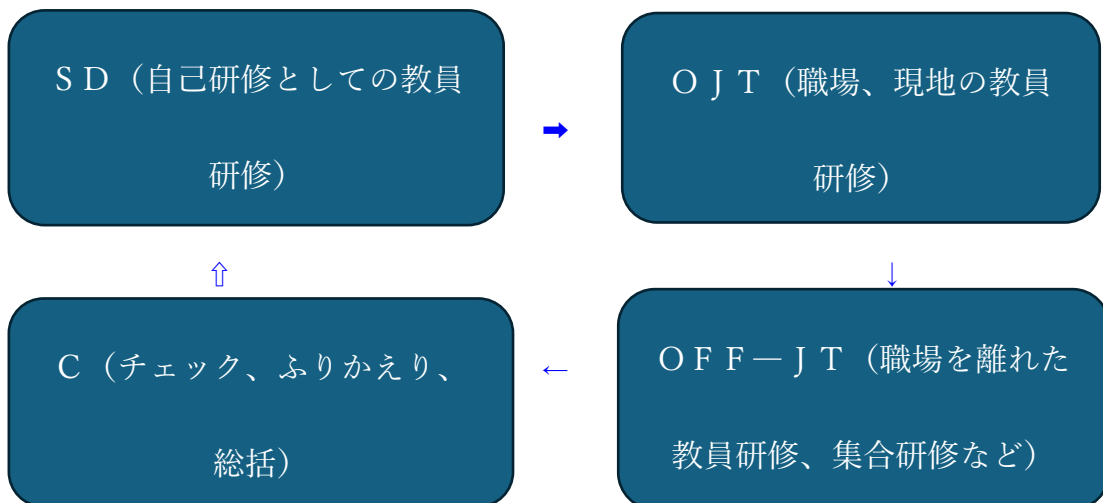
ー S D 教員研修（自己研修）編ー

1. このセルフチェックアプリの目的

ー 一年間の S D 教員研修（自己研修）を確認するー

○ サイクルの簡単にとらえ方

教員研修を四つの大きな「窓」でとらえなおしてみます。4 象限モデルとよばれるものです。サイクルとしてとらえているので、矢印は一方向になっていますが、実際は双方向で働くことが多いものです。



○ 目的

ここでは、自身の教員研修の出発点を考えてください。教員個人の課題意識による教員研修です。言ってしまうと、教職全般における力量形成になりますが、それでは広すぎるので、教員個人が特に意識している教員研修としましょう。「Self development」とも呼ばれるので、ここでは略称を S D とします。

さて、S D にはどんなものがあるでしょう。

○ 「教員育成指標」から S D をとらえる

S D を考えていく際に、参考になるのが「教員育成指標」（通称）です。

「教員育成指標」では、教職経験年数等で段階が分けられています。ほぼ次のように設定されています。

○初任期＝初任から数年程度（様々な教育力を育成）

○中堅期＝初任期の次の１０年程度（教育力の充実、一定部署の担当・責任、初任期教員への助言など）

○熟年期＝中堅期の次の数年～１０年（学校運営にかかわる部署の担当・責任、初任期・中堅期教員への指導など）

(1) S Dを考えるにあたって（全体像）

あなたは「教員育成指標」のどの段階でしょうか。

▶段階〔・初任期（ ）・中堅期（ ）・熟年期（ ）〕

▷どのようにS Dに取り組んでいますか。

取り組み方。次の（ ）に△・○・◎を入れてください。複数回答可。

①一つ～三つの重点的な課題を中心に（ ）

②広くいくつもの課題にわたって（ ）

③直近の課題、与えられた課題を中心に（ ）

④自分の関心のある課題を中心に（ ）

<この項目の活用の見込みについて>

この設問が教員研修の成果確認及び教職キャリア形成に生かせるかどうかについてお尋ねします。

（ ）生かせる

（ ）まずまず生かせる

（ ）特に感じない

（ ）あまり生かせそうにない

（ ）生かせない

◆コメントがあればお願いします。

(2) S Dではどのような優先順位で取り組んでいますか。

1.教科指導

2.生徒指導

3.学級（学年）経営・学校運営

4.特別支援教育

5.教員間の連携

6.学校外（P T A・地域）との連携

第一（ ）→第二（ ）→第三（ ）→第四（ ）→第五（ ）→第六（ ）

<この項目の活用の見込みについて>

この設問が教員研修の成果確認及び教職キャリア形成に生かせるかどうかについてお尋ねします。

- ☐ 生かせる
- ☐ まずまず生かせる
- ☐ 特に感じない
- ☐ あまり生かせそうにない
- ☐ 生かせない

◆コメントがあればお願いします。

(3)SD（自己研修）の方法

SDに必要な情報収集には主に次のような方法が考えられます。

- 1.文献・資料からの情報収集
- 2.教育雑誌、教育新聞からの情報収集
- 3.教育委員会・文部科学省・教員研修センターの配布資料からの情報収集
- 4.ネット・YouTubeからの情報収集
- 5.自校教員からの情報収集
- 6.他校教員からの情報収集、その検討
- 5.そのほかの教職・教育関係者以外からの情報収集

◆頼りにしている情報 1位（ ）

主な理由を以下の項目から選んでください。複数回答可。

強くそう思うには◎を、まあまあそう思うには○を入れてください。

- ☐ 入手がしやすい（ ）
- ☐ 安価である（ ）
- ☐ 信頼度が高い（ ）
- ☐ 実践や教育課題の解決の参考になる（ ）
- ☐ 資料などを作るのに使いやすい（ ）
- ☐ 深いところ、本質まで理解できる（ ）
- ☐ 理解に時間がかからない（ ）
- ☐ 同僚や教員仲間と共有しやすい（ ）

◆頼りにしている情報 2位（ ）

主な理由を以下の項目から選んでください。複数回答可。

強くそう思うには◎を、まあまあそう思うには○を入れてください。

- ☐ 入手がしやすい ()
- ☐ 安価である ()
- ☐ 信頼度が高い ()
- ☐ 実践や教育課題の解決の参考になる ()
- ☐ 資料などを作るのに使いやすい ()
- ☐ 深いところ、本質まで理解できる ()
- ☐ 理解に時間がかからない ()
- ☐ 同僚や教員仲間と共有しやすい ()

◆頼りにしている情報 3位 ()

主な理由を以下の項目から選んでください。複数回答可。

強くそう思うには◎を、まあまあそう思うには○を入れてください。

- ☐ 入手がしやすい ()
- ☐ 安価である ()
- ☐ 信頼度が高い ()
- ☐ 実践や教育課題の解決の参考になる ()
- ☐ 資料などを作るのに使いやすい ()
- ☐ 深いところ、本質まで理解できる ()
- ☐ 理解に時間がかからない ()
- ☐ 同僚や教員仲間と共有しやすい ()

<この項目の活用の見込みについて>

この設問が教員研修の成果確認及び教職キャリア形成に生かせるかどうかについてお尋ねします。

- ☐ 生かせる
- ☐ まずまず生かせる
- ☐ 特に感じない
- ☐ あまり生かせそうにない
- ☐ 生かせない

◆コメントがあればお願いします。

(4)今年のSDの成果として最も大事だったものは何ですか。二つお答えください。

--

<この項目の活用の見込みについて>

この設問が教員研修の成果確認及び教職キャリア形成に生かせるかどうかについてお尋ねします。

- ☐ 生かせる
- ☐ まずまず生かせる
- ☐ 特に感じない
- ☐ あまり生かせそうにない
- ☐ 生かせない

◆コメントがあればお願いします。

(5)今年のSDの成果をどのようにメモ、記憶、記録しましたか。

あてはまるものに◎か、○を入れてください。複数回答可。

- 1.簡単なメモに残した。()
- 2.一定の形式を作って記録した。()
- 3.報告書などを作成した。()
- 4.同僚や教員仲間と交流し、記憶した。()
- 5.管理職等と話し合っ、記憶した。()
- 6.自分の信念や教育観として心に刻んだ。()
- 7.特にメモ、記録には留めなかった。()

<この項目の活用の見込みについて>

この設問が教員研修の成果確認及び教職キャリア形成に生かせるかどうかについてお尋ねします。

- ☐ 生かせる
- ☐ まずまず生かせる
- ☐ 特に感じない
- ☐ あまり生かせそうにない
- ☐ 生かせない

◆コメントがあればお願いします。

(6)今年のSDの成果をどのように交流しましたか。

主な項目を以下から選んでください。複数回答可。

強くそう思うものに◎を、まあまあそう思うものに○を入れてください。

- 1.法定研修やそれ以外の集合研修で発表した。()
- 2.法定研修やその他の集合研修のグループ内で交流をした。()
- 3.研究大会や研究会で発表した。()
- 4.研究大会や研究会のグループ内で交流した。()
- 5.同僚や教員仲間との一定時間の話し合いで話題にした。()
- 6.同僚や教員仲間との短時間の立ち話等で交流した。()
- 7.S N S 等書き込んで交流した。()
- 8.報告書、雑誌投稿等の方法で発表した。()

<この項目の活用の見込みについて>

この設問が教員研修の成果確認及び教職キャリア形成に生かせるかどうかについてお尋ねします。

- ☐ 生かせる
- ☐ まずまず生かせる
- ☐ 特に感じない
- ☐ あまり生かせそうにない
- ☐ 生かせない

◆コメントがあればお願いします。

(7)S Dに関連して、特に残しておきたいこと（自分への期待、学校・他の教職員への希望・期待・要望など）

<この項目の活用の見込みについて>

この設問が教員研修の成果確認及び教職キャリア形成に生かせるかどうかについてお尋ねします。

- ☐ 生かせる
- ☐ まずまず生かせる
- ☐ 特に感じない
- ☐ あまり生かせそうにない
- ☐ 生かせない

◆コメントがあればお願いします。

<ご意見・ご感想を自由に記述してください>

--

（確定原稿）項目番号③

教員研修のセルフチェックー

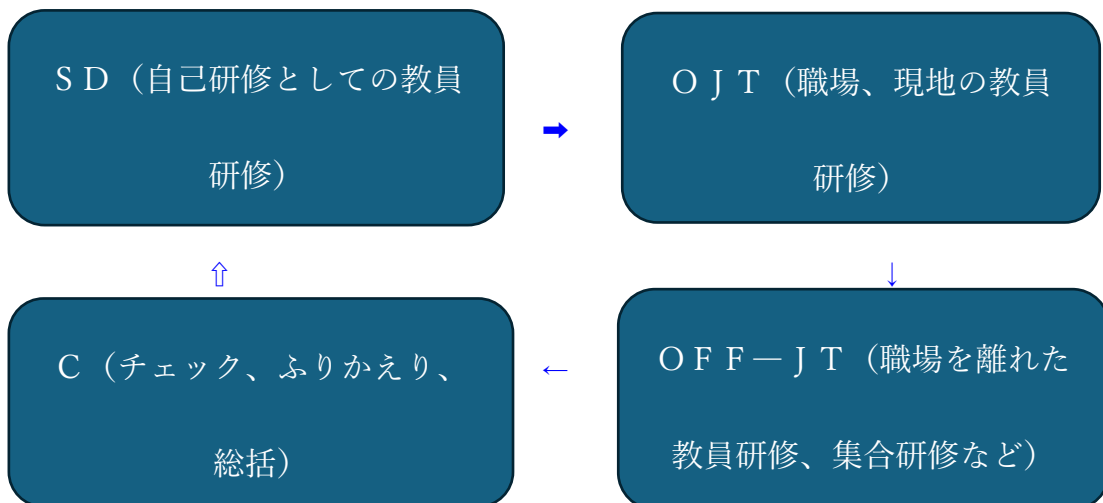
ーOFFーJT（研究大会・研究会-教科指導-）編ー

1.このセルフチェックアプリの目的

ー一年間のOFFーJT（研究大会・研究会-教科指導-）編を確認するー

○サイクルの簡単にとらえ方

教員研修を四つの大きな「窓」でとらえなおしてみます。4象限モデルとよばれるものです。サイクルとしてとらえているので、矢印は一方向になっていますが、実際は双方向で働くことが多いものです。



○目的

ここでは、OFFーJT（職場を離れた研修）を振り返ってください。研修センターや研究大会、研究会などへの参加による教員研修です。まず四つの教員研修のスタイルに対する重視の在り方を考えます。上のサイクル図をご参照ください。

(1)教員研修サイクルのチェック

4つの教員研修のスタイルのどれを重視していますか。重視の程度に合わせて数字を入れてください。

（4＝最も重視、3＝まあ重視、2＝普通に意識、1＝あまり意識していない）

- ① S D ()
- ② O J T ()
- ③ O F F - J T <研究大会・研究会> ()
- ④ C ()

<この項目の活用の見込みについて>

この設問が教員研修の成果確認及び教職キャリア形成に生かせるかどうかについてお尋ねします。

- () 生かせる
- () まずまず生かせる
- () 特に感じない
- () あまり生かせそうにない
- () 生かせない

◆コメントがあればお願いします。

(2)OFF—JT（参加した主な研究大会・研究会を三つ取り上げます）

職場から離れた研修所、研究大会などの「OFF—JT」を考えてみましょう。

○ここでは参加した、あるいは実施した教科指導についての研究大会・研究会のうち、主なものを三つを振り返ります。

①実施・参加した主な研究大会・研究会の日時、公開の対象、内容（その1）

- ・日時 () ・公開の対象 () ・教科等（算数 ()
- ・内容

▽成果、自己評価、課題について

☆成果、手ごたえを 4(強)～1(弱)のいずれかの数字で表してみてください。()

<メモを記述してみましょう>

☆充実感、自己評価を 4(強)～1(弱)のいずれかの数字で表してみてください。(3・ ()

<メモを記述してみましょう>

☆感じた課題の大きさを 4(強)～1(弱)のいずれかの数字で表してみてください(3・4・ ()

<メモを記述してみましょう>

②実施・参加した主な研究大会・研究会の日時、公開の対象、内容（その2）

- ・日時（ ） ・公開の対象（ ） ・教科等（算数 ）
・内容

--

▽成果、自己評価、課題について

☆成果、手ごたえを 4(強)～1(弱)のいずれかの数字で表してみてください。()

<メモを記述してみましょう>

☆充実感、自己評価を 4(強)～1(弱)のいずれかの数字で表してみてください。(3・)

<メモを記述してみましょう>

☆感じた課題の大きさを 4(強)～1(弱)のいずれかの数字で表してみてください(3・4・)

<メモを記述してみましょう>

③実施・参加した主な研究大会・研究会の日時、公開の対象、内容（その3）

- ・日時（ ） ・公開の対象（ ） ・教科等（算数 ）
・内容

--

▽成果、自己評価、課題について

☆成果、手ごたえを 4(強)～1(弱)のいずれかの数字で表してみてください。()

<メモを記述してみましょう>

☆充実感、自己評価を 4(強)～1(弱)のいずれかの数字で表してみてください。(3・)

<メモを記述してみましょう>

☆感じた課題の大きさを 4(強)～1(弱)のいずれかの数字で表してみてください(3・4・)

<メモを記述してみましょう>

<この項目の活用の見込みについて>

この設問が教員研修の成果確認及び教職キャリア形成に生かせるかどうかについてお尋ねします。

() 生かせる

() まずまず生かせる

- ☐ 特に感じない
☐ あまり生かせそうにない
☐ 生かせない

◆コメントがあればお願いします。

(3)OFF—JT（研究大会・研究会等への参加と自身の教科指導の意識・意欲）

一年間の法定集合研修（教科指導）と日々の教科指導等の関係性を考えます。研修の成果の、実践の意識・意欲向上への成果を 4(強)～1(弱)の数字で表すとどれくらいになりますか。

()

<メモを記述してみましょう>

<この項目の活用の見込みについて>

この設問が教員研修の成果確認及び教職キャリア形成に生かせるかどうかについてお尋ねします。

- ☐ 生かせる
☐ まずまず生かせる
☐ 特に感じない
☐ あまり生かせそうにない
☐ 生かせない

◆コメントがあればお願いします。

(4)OFF—JT（研究大会・研究会等への参加と自身の教科指導の方法改善）

一年間の研究大会・研究会と日々の教科指導等の関係性を考えます。次は校内研究授業等への生かし方へ。主なもの二つを取り上げます。

●（一つめ）成果の手ごたえを 4(強)～1(弱)の数字で表してみましょう。()

▽校内研究授業等の成果（箇条書き、キーワードなどで）

●（一つめ）見つかった課題の実感を 4(強)～1(弱)の数字で表してみましょう。(2・)

<メモを記述してみましょう>

一年間の研究大会・研究会等への参加と日々の教科指導等の関係性を考えます。次は校内

研究授業等への生かし方へ。主なもの二つを取り上げます。

●（二つめ）成果の手ごたえを 4(強)～1(弱)の数字で表してみましょう。()

▽校内研究授業等の成果（箇条書き、キーワードなどで）

●（二つめ）見つかった課題の実感を 4(強)～1(弱)の数字で表してみましょう。(3・)

<メモを記述してみましょう>

<この項目の活用の見込みについて>

この設問が教員研修の成果確認及び教職キャリア形成に生かせるかどうかについてお尋ねします。

- ☐ 生かせる
- ☐ まずまず生かせる
- ☐ 特に感じない
- ☐ あまり生かせそうにない
- ☐ 生かせない

◆コメントがあればお願いします。

(6)OFF—JT（研究大会・研究会等への参加） ☆特に記憶に残っているもの、印象深いもの
上記以外のOFF—JT研修について、特に記憶に残っているもの、印象深いものがあれば
記述してください。またOFF—JT研修をきっかけに広がったネットワークなどについて
も記述してください（回答分以外のこと）。

<この項目の活用の見込みについて>

この設問が教員研修の成果確認及び教職キャリア形成に生かせるかどうかについてお尋ねします。

- ☐ 生かせる
- ☐ まずまず生かせる
- ☐ 特に感じない
- ☐ あまり生かせそうにない
- ☐ 生かせない

◆コメントがあればお願いします。

(7)一年間の OFF—JT 研修（研究大会・研究会等への参加）の成果・手ごたえ・印象

☆まず成果・手ごたえについて

キーワードなどを使いながら、成果・手ごたえの実感を記述してください。

- ・学級経営や授業などの方法の改善など
- ・教育に臨む意識や意欲など

--

<この項目の活用の見込みについて>

この設問が教員研修の成果確認及び教職キャリア形成に生かせるかどうかについてお尋ねします。

- ☐ 生かせる
- ☐ まずまず生かせる
- ☐ 特に感じない
- ☐ あまり生かせそうにない
- ☐ 生かせない

◆コメントがあればお願いします。

(9)OFF—JT に関連して、特に残しておきたいこと（自分への期待、学校・他の教職員への希望・要望など）

--

<この項目の活用の見込みについて>

この設問が教員研修の成果確認及び教職キャリア形成に生かせるかどうかについてお尋ねします。

- ☐ 生かせる
- ☐ まずまず生かせる
- ☐ 特に感じない
- ☐ あまり生かせそうにない
- ☐ 生かせない

◆コメントがあればお願いします。

<ご意見・ご感想を自由に記述してください>

--

（確定原稿）項目番号④

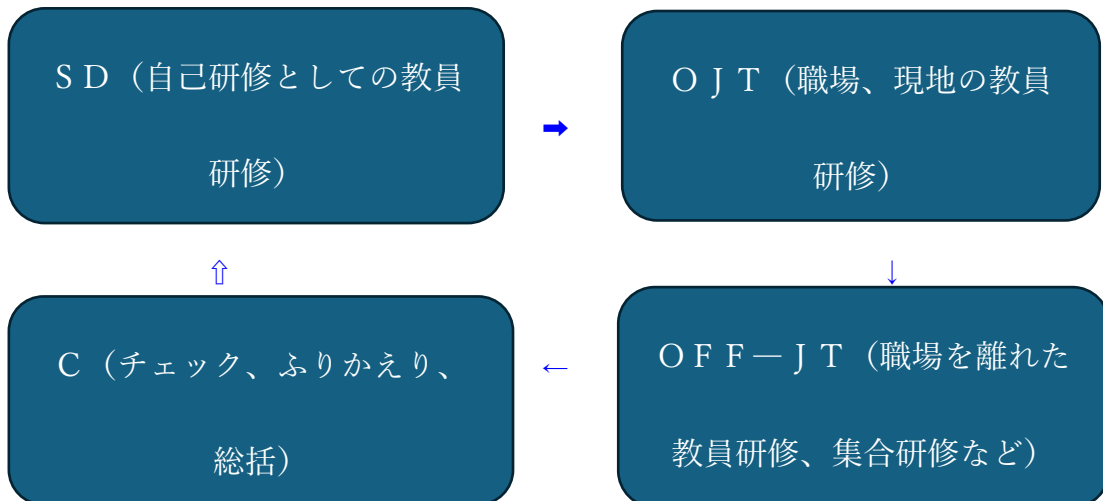
教員研修のセルフチェック—OFF—JT（法定集合研修教科指導編）—

1.このセルフチェックアプリの目的

—一年間のOFF—JT（法定集合研修教科指導編）を確認する—

○サイクルの簡単なとらえ方

教員研修を四つの大きな「窓」でとらえなおしてみます。4象限モデルとよばれるものです。サイクルとしてとらえているので、矢印は一方向になっていますが、実際は双方向で働くことが多いものです。



○目的

ここでは、OFF—JT（職場を離れた研修）を振り返ってください。○最初は教科指導の法定集合研修を振り返ります。

まず四つの教員研修のスタイルに対する重視の在り方を考えます。上のサイクル図をご参照ください。

(1)教員研修サイクルのチェック

4つの教員研修のスタイルのどれを重視していますか。重視の程度に合わせて数字を入れてください。

（4＝最も重視、3＝まあ重視、2＝普通に意識、1＝あまり意識していない）

①SD （ ）

②O J T ()

③O F F - J T <研究大会・研究会> ()

④C ()

<この項目の活用の見込みについて>

この設問が教員研修の成果確認及び教職キャリア形成に生かせるかどうかについてお尋ねします。

() 生かせる

() まずまず生かせる

() 特に感じない

() あまり生かせそうにない

() 生かせない

◆コメントがあればお願いします。

(2)OFF—JT (法定集合研修と自身の教科指導の意識・意欲)

一年間の法定集合研修(教科指導)と日々の教科指導等の関係性を考えます。研修の成果の、実践の意識・意欲向上への成果を 4(強)～1(弱)の数字で表すとどれくらいになりますか。

()

<メモを記述してみましょう>

<この項目の活用の見込みについて>

この設問が教員研修の成果確認及び教職キャリア形成に生かせるかどうかについてお尋ねします。

() 生かせる

() まずまず生かせる

() 特に感じない

() あまり生かせそうにない

() 生かせない

◆コメントがあればお願いします。

(3)一年間の法定集合研修(教科指導)と日々の教科指導等の関係性

一年間の法定集合研修(教科指導)と日々の教科指導等の関係性を考えます。研修の成果の、実践の意識・意欲向上との不整合・不釣り合いの状態を 4(強)～1(弱)の数字で表すとどれく

らいになりますか。()

<メモを記述してみましょう>

<この項目の活用の見込みについて>

この設問が教員研修の成果確認及び教職キャリア形成に生かせるかどうかについてお尋ねします。

- () 生かせる
- () まずまず生かせる
- () 特に感じない
- () あまり生かせそうにない
- () 生かせない

◆コメントがあればお願いします。

(4)OFF—JT（法定集合研修教科指導と自身の教科指導の方法改善）

一年間の法定集合研修（教科指導）と日々の教科指導等の関係性を考えます。次は校内研究授業等への生かし方へ。主なもの二つを取り上げます。

- （一つめ）成果の手ごたえを 4(強)～1(弱)の数字で表してみましょう。()

▽校内研究授業等の成果（箇条書き、キーワードなどで）

- （一つめ）見つかった課題の実感を 4(強)～1(弱)の数字で表してみましょう。()

<メモを記述してみましょう>

一年間の法定集合研修（教科指導）と日々の教科指導等の関係性を考えます。次は校内研究授業等への生かし方へ。主なもの二つを取り上げます。

- （二つめ）成果の手ごたえを 4(強)～1(弱)の数字で表してみましょう。()

▽校内研究授業等の成果（箇条書き、キーワードなどで）

- （二つめ）見つかった課題の実感を 4(強)～1(弱)の数字で表してみましょう。()

<メモを記述してみましょう>

<この項目の活用の見込みについて>

この設問が教員研修の成果確認及び教職キャリア形成に生かせるかどうかについてお尋ねします。

- ☐ 生かせる
☐ まずまず生かせる
☐ 特に感じない
☐ あまり生かせそうにない
☐ 生かせない

◆コメントがあればお願いします。

(5)OFF—JT（法定研修） ☆特に記憶に残っているもの、印象深いもの
上記以外のOFF—JT研修について、特に記憶に残っているもの、印象深いものがあれば記述してください。またOFF—JT研修をきっかけに広がったネットワークなどについても記述してください（回答分以外のこと）。

<この項目の活用の見込みについて>

この設問が教員研修の成果確認及び教職キャリア形成に生かせるかどうかについてお尋ねします。

- ☐ 生かせる
☐ まずまず生かせる
☐ 特に感じない
☐ あまり生かせそうにない
☐ 生かせない

◆コメントがあればお願いします。

(6)一年間のOFF—JT研修（法定研修）の成果・手ごたえ・印象
☆まず成果・手ごたえについて
キーワードなどを使いながら、成果・手ごたえの実感を記述してください。
・学級経営や授業などの方法の改善など
・教育に臨む意識や意欲など

<この項目の活用の見込みについて>

<この項目の活用の見込みについて>

この設問が教員研修の成果確認及び教職キャリア形成に生かせるかどうかについてお尋ねします。

- ☐ 生かせる
- ☐ まずまず生かせる
- ☐ 特に感じない
- ☐ あまり生かせそうにない
- ☐ 生かせない

◆コメントがあればお願いします。

<ご意見・ご感想を自由に記述してください>

--

（確定原稿）項目番号⑤

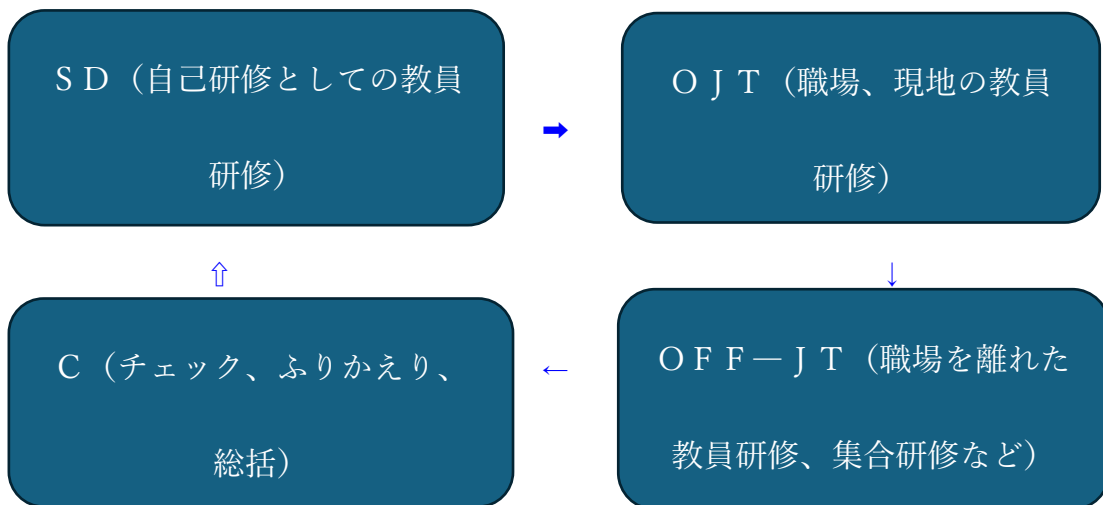
教員研修のセルフチェックーOJT（研究授業・校内研修会・学年会・教科会・
臨地研修等）編ー

1.このセルフチェックアプリの目的

ー一年間のOJT（研究授業・校内研修会・学年会・教科会・臨地研修等）編を
確認するー

○サイクルの簡単にとらえ方

教員研修を四つの大きな「窓」でとらえなおしてみます。4象限モデルとよばれるもので
す。サイクルとしてとらえているので、矢印は一方向になっていますが、実際は双方向で働
くことが多いものです。



○目的

ここでは、OJT（職場で行う研修・職場単位で行う研修）を振り返ってください。
研究授業・事後研、校内研修会、学年会、教科会・担当部署の会、臨地研修などを振り返
ります。ここでは、研究授業・事後研、校内研修会を取り上げるます。
まず四つの教員研修のスタイルに対する重視の在り方を考えます。上のサイクル図をご
参照ください。

(1)教員研修サイクルのチェック

4つの教員研修のスタイルのどれを重視していますか。重視の程度に合わせて数字を入れてください。

(4＝最も重視、3＝まあ重視、2＝普通に意識、1＝あまり意識していない)

- ① S D ()
- ② O J T ()
- ③ O F F - J T <研究大会・研究会> ()
- ④ C ()

<この項目の活用の見込みについて>

この設問が教員研修の成果確認及び教職キャリア形成に生かせるかどうかについてお尋ねします。

- () 生かせる
- () まずまず生かせる
- () 特に感じない
- () あまり生かせそうにない
- () 生かせない

◆コメントがあればお願いします。

(2)OJT (参加した主な研究授業・事後研を三つ取り上げます)

職場で行われた主な研究授業・事後研を考えてみましょう。

○ここでは参加した、あるいは実施した研究授業、主なものを三つを振り返ります。

① 実施・参加した主な研究授業の日時、公開の対象、内容 (その1)

- ・日時 () ・公開の対象 () ・教科等 ()
- ・内容

▽成果、自己評価、課題について

☆成果、手ごたえを4(強)～1(弱)のいずれかの数字で表してみてください。()

<メモを記述してみましょう>

☆充実感、自己評価を4(強)～1(弱)のいずれかの数字で表してみてください。()

<メモを記述してみましょう>

☆感じた課題の大きさを 4(強)～1(弱)のいずれかの数字で表してみてください。()

<メモを記述してみましょう>

② 実施・参加した主な研究授業・事後研の日時、公開の対象、内容（その1）

- ・日時（ ） ・公開の対象（ ） ・教科等（ ）
- ・内容

▽成果、自己評価、課題について

☆成果、手ごたえを 4(強)～1(弱)のいずれかの数字で表してみてください。()

<メモを記述してみましょう>

☆充実感、自己評価を 4(強)～1(弱)のいずれかの数字で表してみてください。()

<メモを記述してみましょう>

☆感じた課題の大きさを 4(強)～1(弱)のいずれかの数字で表してみてください。()

<メモを記述してみましょう>

③ 実施・参加した主な研究授業・事後研の日時、公開の対象、内容（その1）

- ・日時（ ） ・公開の対象（ ） ・教科等（ ）
- ・内容

▽成果、自己評価、課題について

☆成果、手ごたえを 4(強)～1(弱)のいずれかの数字で表してみてください。()

<メモを記述してみましょう>

☆充実感、自己評価を 4(強)～1(弱)のいずれかの数字で表してみてください。()

<メモを記述してみましょう>

☆感じた課題の大きさを 4(強)～1(弱)のいずれかの数字で表してみてください。()

<メモを記述してみましょう>

<この項目の活用の見込みについて>

この設問が教員研修の成果確認及び教職キャリア形成に生かせるかどうかについてお尋ねします。

- ☐ 生かせる
- ☐ まずまず生かせる
- ☐ 特に感じない
- ☐ あまり生かせそうにない
- ☐ 生かせない

◆コメントがあればお願いします。

(3)0JT（研究授業・事後研と自身の教科指導の意識・意欲）

一年間の研究授業・事後研と日々の教科指導等の関係性を考えます。研修の成果の、実践の意識・意欲向上への成果を4(強)～1(弱)の数字で表すとどれくらいになりますか。()

<メモを記述してみましょう>

<この項目の活用の見込みについて>

この設問が教員研修の成果確認及び教職キャリア形成に生かせるかどうかについてお尋ねします。

- ☐ 生かせる
- ☐ まずまず生かせる
- ☐ 特に感じない
- ☐ あまり生かせそうにない
- ☐ 生かせない

◆コメントがあればお願いします。

(4)0JT（研究授業・事後研と自身の教科指導の方法改善）

一年間の研究授業・事後研と日々の教科指導等の関係性を考えます。次は校内研究授業等への生かし方へ。主なもの二つを取り上げます。

●（一つめ）成果の手ごたえを4(強)～1(弱)の数字で表してみましょう。()

▽校内研究授業等の成果（箇条書き、キーワードなどで）

--

- （一つめ）見つかった課題の実感を4(強)～1(弱)の数字で表してみましょう。()

＜メモを記述してみましょう＞

一年間の研究授業・事後研と日々の教科指導等の関係性を考えます。次は校内研究授業等への生かし方へ。主なもの二つを取り上げます。

- （二つめ）成果の手ごたえを4(強)～1(弱)の数字で表してみましょう。()

▽校内研究授業等の成果（箇条書き、キーワードなどで）

- （二つめ）見つかった課題の実感を4(強)～1(弱)の数字で表してみましょう。()

＜メモを記述してみましょう＞

＜この項目の活用の見込みについて＞

この設問が教員研修の成果確認及び教職キャリア形成に生かせるかどうかについてお尋ねします。

- ☐ 生かせる
☐ まずまず生かせる
☐ 特に感じない
☐ あまり生かせそうにない
☐ 生かせない

◆コメントがあればお願いします。

(5)OJT（研究授業・事後研） ☆特に記憶に残っているもの、印象深いもの

上記以外のOJTについて、特に記憶に残っているもの、印象深いものがあれば記述してください。またOJTをきっかけに広がったネットワークなどについても記述してください(回答分以外のこと)。

＜この項目の活用の見込みについて＞

この設問が教員研修の成果確認及び教職キャリア形成に生かせるかどうかについてお尋ねします。

- ☐ 生かせる
- ☐ まずまず生かせる
- ☐ 特に感じない
- ☐ あまり生かせそうにない
- ☐ 生かせない

◆コメントがあればお願いします。

<ご意見・ご感想を自由に記述してください>

--

（確定原稿）項目番号⑥

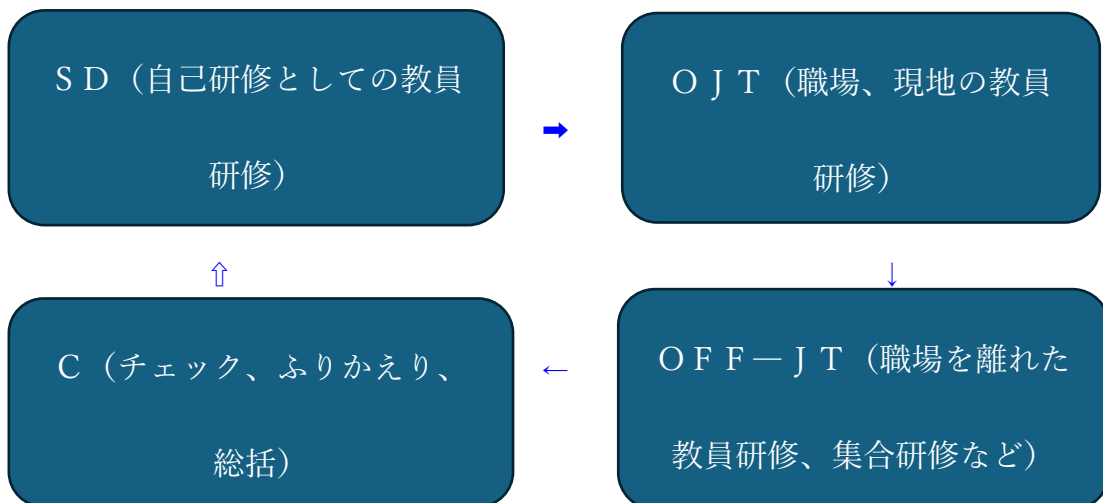
教員研修のセルフチェックーOJT（教育課題に関する校内研修会）編ー

1.このセルフチェックアプリの目的

ー一年間のOJT（研究授業・校内研修会・学年会・教科会・臨地研修等）編を
確認するー

○サイクルの簡単にとらえ方

教員研修を四つの大きな「窓」でとらえなおしてみます。4象限モデルとよばれるものです。サイクルとしてとらえているので、矢印は一方向になっていますが、実際は双方向で働くことが多いものです。



○目的

ここでは、OJT（職場で行う研修・職場単位で行う研修）を振り返ってください。
研究授業・事後研、校内研修会、学年会、教科会・担当部署の会、臨地研修などを振り返ります。ここでは、教育課題に関する校内研修会を取り上げます。
まず四つの教員研修のスタイルに対する重視の在り方を考えます。上のサイクル図をご参照ください。

(1)教員研修サイクルのチェック

4つの教員研修のスタイルのどれを重視していますか。重視の程度に合わせて数字を入

てください。

(4 = 最も重視、3 = まあ重視、2 = 普通に意識、1 = あまり意識していない)

① S D ()

② O J T ()

③ O F F - J T < 研究大会・研究会 > ()

④ C ()

< この項目の活用の見込みについて >

この設問が教員研修の成果確認及び教職キャリア形成に生かせるかどうかについてお尋ねします。

() 生かせる

() まずまず生かせる

() 特に感じない

() あまり生かせそうにない

() 生かせない

◆コメントがあればお願いします。

(2) O J T (校内で実施された教育課題に関する主な研修会を三つ取り上げます)

職場で行われた主な校内研修会を考えてみましょう。

○ここでは参加した、あるいは実施した校内研修会の主なものを三つを振り返ります。

① 実施・参加した主な校内研修会の日時、公開の対象、内容 (その 1)

・日時 () ・公開の対象 () ・教科等 ()

・内容

▽ 成果、自己評価、課題について

☆ 成果、手ごたえを 4(強) ~ 1(弱) のいずれかの数字で表してみてください。 ()

< メモを記述してみましょう >

☆ 充実感、自己評価を 4(強) ~ 1(弱) のいずれかの数字で表してみてください。 ()

< メモを記述してみましょう >

☆ 感じた課題の大きさを 4(強) ~ 1(弱) のいずれかの数字で表してみてください ()

< メモを記述してみましょう >

--

②実施・参加した主な校内研修会の日時、公開の対象、内容（その1）

- ・日時（ ） ・公開の対象（ ） ・教科等（ ）
- ・内容

--

▽成果、自己評価、課題について

☆成果、手ごたえを 4(強)～1(弱)のいずれかの数字で表してみてください。()

<メモを記述してみましょう>

--

☆充実感、自己評価を 4(強)～1(弱)のいずれかの数字で表してみてください。()

<メモを記述してみましょう>

--

☆感じた課題の大きさを 4(強)～1(弱)のいずれかの数字で表してみてください。()

<メモを記述してみましょう>

--

③実施・参加した主な校内研修会の日時、公開の対象、内容（その2）

- ・日時（ ） ・公開の対象（ ） ・教科等（ ）
- ・内容

--

▽成果、自己評価、課題について

☆成果、手ごたえを 4(強)～1(弱)のいずれかの数字で表してみてください。()

<メモを記述してみましょう>

--

☆充実感、自己評価を 4(強)～1(弱)のいずれかの数字で表してみてください。()

<メモを記述してみましょう>

--

☆感じた課題の大きさを 4(強)～1(弱)のいずれかの数字で表してみてください。()

<メモを記述してみましょう>

--

<この項目の活用の見込みについて>

この設問が教員研修の成果確認及び教職キャリア形成に生かせるかどうかについてお尋ねします。

- ☐ 生かせる
- ☐ まずまず生かせる
- ☐ 特に感じない
- ☐ あまり生かせそうにない
- ☐ 生かせない

◆コメントがあればお願いします。

(3)OJT（教育課題に関する主な研修会と自身の教育・指導の意識・意欲）

一年間の校内研修会と日々の教育・指導等の関係性を考えます。研修の成果の、実践の意識・意欲向上への成果を 4(強)～1(弱)の数字で表すとどれくらいになりますか。()

<メモを記述してみましょう>

<この項目の活用の見込みについて>

<この項目の活用の見込みについて>

この設問が教員研修の成果確認及び教職キャリア形成に生かせるかどうかについてお尋ねします。

- ☐ 生かせる
- ☐ まずまず生かせる
- ☐ 特に感じない
- ☐ あまり生かせそうにない
- ☐ 生かせない

◆コメントがあればお願いします。

(4)一年間の教育課題に関する主な研修会と日々の教育・指導等の関係性

一年間の OJT と日々の教育・指導等の関係性を考えます。研修の成果の、実践の意識・意欲向上との不整合・不釣り合いの状態を 4(強)～1(弱)の数字で表すとどれくらいになりますか。()

<メモを記述してみましょう>

<この項目の活用の見込みについて>

<この項目の活用の見込みについて>

この設問が教員研修の成果確認及び教職キャリア形成に生かせるかどうかについてお尋ねします。

- ☐ 生かせる
- ☐ まずまず生かせる
- ☐ 特に感じない
- ☐ あまり生かせそうにない
- ☐ 生かせない

◆コメントがあればお願いします。

(5)OJT（教育課題に関する主な研修会と自身の日々の教育・指導等の方法改善）

一年間の校内研修と日々の教育・指導等の関係性を考えます。次は校内研修会等への生かし方へ。主なもの二つを取り上げます。

- （一つめ）成果の手ごたえを 4(強)～1(弱)の数字で表してみましょう。()

▽校内研修会等の成果（箇条書き、キーワードなどで）

--

- （一つめ）見つかった課題の実感を 4(強)～1(弱)の数字で表してみましょう。()

<メモを記述してみましょう>

--

- （二つめ）成果の手ごたえを 4(強)～1(弱)の数字で表してみましょう。()

▽校内研修会等の成果（箇条書き、キーワードなどで）

--

- （二つめ）見つかった課題の実感を 4(強)～1(弱)の数字で表してみましょう。()

<メモを記述してみましょう>

--

<この項目の活用の見込みについて>

この設問が教員研修の成果確認及び教職キャリア形成に生かせるかどうかについてお尋ねします。

- ☐ 生かせる

- ☐ まずまず生かせる
- ☐ 特に感じない
- ☐ あまり生かせそうにない
- ☐ 生かせない

◆コメントがあればお願いします。

(6)0JT（教育課題に関する主な研修会によるネットワークの広がり）

一年間の教育課題に関する主な研修会と日々の教育・指導等の関係性を考えます。校内研修会の機会からの広がりへ。

▽自校等の教員との連携・情報交換、交流などの成果

ネットワークの広がりを 4(強)～1(弱)の数字で表してみましょう。()

<メモを記述してみましょう>

▽自校等の教員との連携・情報交換、交流などの不調・不都合（課題・問題意識）の度合いを 4(強)～1(弱)の数字で表してみましょう。()

<メモを記述してみましょう>

<この項目の活用の見込みについて>

この設問が教員研修の成果確認及び教職キャリア形成に生かせるかどうかについてお尋ねします。

- ☐ 生かせる
- ☐ まずまず生かせる
- ☐ 特に感じない
- ☐ あまり生かせそうにない
- ☐ 生かせない

◆コメントがあればお願いします。

<ご意見・ご感想を自由に記述してください>

--

（確定原稿）項目番号⑦

教員研修のセルフチェックー

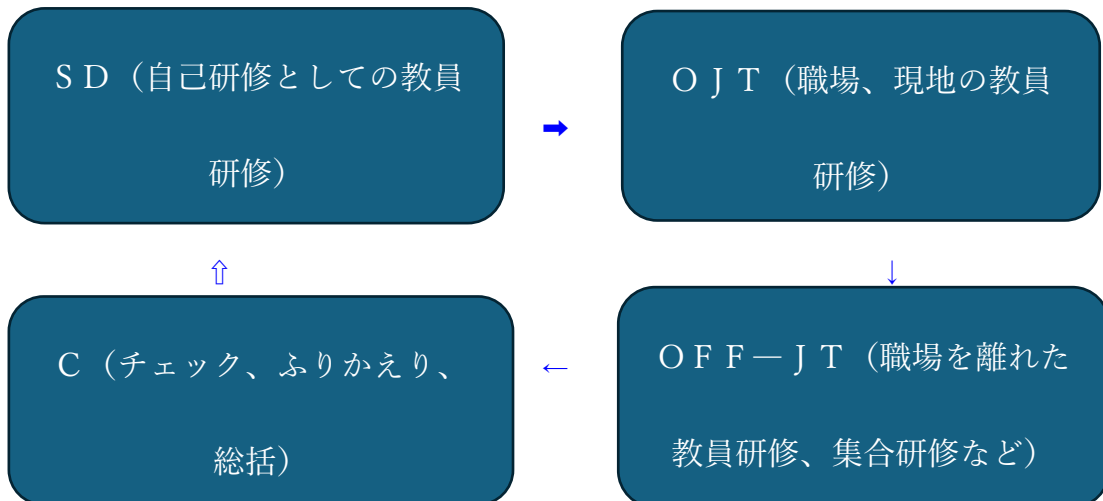
ー教育活動、授業改善のためのエビデンス編ー

1.このセルフチェックアプリの目的

ー一年間の教育活動、授業改善のためのエビデンスを確認するー

○サイクルの簡単にとらえ方

教員研修を四つの大きな「窓」でとらえなおしてみます。4象限モデルとよばれるものです。サイクルとしてとらえているので、矢印は一方向になっていますが、実際は双方向で働くことが多いものです。



○目的

教職は、臨地・臨場的であり、対人的であり、局面的であったり、日々の生活的であったりします。よく言われることは経験的に学ぶということです。一定の経験年数によって教職を学んで、身につけていくと考えるのが一般的ですし、さまざまな実践上の課題も実践によって解決することとされています。しかし、これらの大きな成果が一時期の取り組みに留まって、再現性（再度取り組む際）の点でロスが生じていることも見逃せません。ここでは、教育活動、授業改善のためのエビデンスの確保を考えていきます。これは、自身の教職キャリア形成の確認や自己肯定感、自己有用感の確認の大きな支えにもなります。

○「教員育成指標」からエビデンスをとらえる

エビデンスを考えていく際に、参考になるのが「教員育成指標」（通称）です。

「教員育成指標」では、教職経験年数等で段階が分けられています。ほぼ次のように設定されています。

○初任期＝初任から数年程度（様々な教育力を育成）

○中堅期＝初任期の次の１０年程度（教育力の充実、一定部署の担当・責任、初任期教員への助言など）

○熟年期＝中堅期の次の数年～１０年（学校運営にかかわる部署の担当・責任、初任期・中堅期教員への指導など）

(1) エビデンスの確保を考えるにあたって（全体像）

あなたは「教員育成指標」のどの段階でしょうか。

▶段階〔・初任期（ ）・中堅期（ ）・熟年期（ ）〕

▷どのようにエビデンスの確保に取り組んでいますか。

取り組み方。次の（ ）に△・○・◎を入れてください。複数回答可。

- ① 一つ～三つの重点的な教育活動・授業を中心に（ ）
- ② 広くいくつもの教育活動・授業にわたって（ ）
- ③ 直近の教育活動・授業、与えられた教育活動・授業の課題を中心に（ ）
- ④自分の関心のある教育活動・授業を中心に（ ）

<この項目の活用の見込みについて>

この設問が教員研修の成果確認及び教職キャリア形成に生かせるかどうかについてお尋ねします。

- （ ）生かせる
- （ ）まずまず生かせる
- （ ）特に感じない
- （ ）あまり生かせそうにない
- （ ）生かせない

◆コメントがあればお願いします。

(2)エビデンスの確保ではどのような優先順位で取り組んでいますか。優先順に数字を入れてみましょう。

- 1.教科指導（ ）
- 2.生徒指導（ ）
- 3.学級（学年）経営・学校運営（ ）

- 4.特別支援教育（ ）
- 5.教員間の連携（ ）
- 6.学校外（P T A・地域）との連携（ ）

<この項目の活用の見込みについて>

この設問が教員研修の成果確認及び教職キャリア形成に生かせるかどうかについてお尋ねします。

- ☐ 生かせる
- ☐ まずまず生かせる
- ☐ 特に感じない
- ☐ あまり生かせそうにない
- ☐ 生かせない

◆コメントがあればお願いします。

(2) エビデンスの確保の方法

エビデンスの最も代表的な印象を記憶しておくことです。児童生徒の実態の発見、授業改善のコツの発見、生徒指導のイメージの獲得など、教員は多くの成果を印象として積み重ね、自身の教職キャリア形成に生かしています。しかし、往々にしてこの「印象」は、薄れてしまったり、場合によっては忘れてしまったりすることがあります。意識的なエビデンスの確保が必要となるでしょう。

あなたは、次のエビデンスの確保の方法について、どれを重視していますか。

- 1.客観的な資料化（ ）
- 2.日々のマイノート・マイファイルなどへの記録（ ）
- 3.気づきのメモ（ ）
- 4.同僚との会話による確認（ ）
- 5.管理職からのアドバイス・注意（ ）

エビデンスの確保の方法を選ぶ際の理由となっている者はどんなものでしょうか。

(その1) 頼りにしている・心がけているエビデンスの確保の方法

主な理由を以下の項目から選んでください。複数回答可。

強くそう思うには◎を、まあまあそう思うには○を入れてください。

- 1.整理がしやすい・整理に時間や手間がかからない（ ）
- 2.残りやすい（ ）
- 3.成果と問題点が見えやすい（ ）
- 4.自分の心に刻みやすい（ ）

- 5.後日、資料として使いやすい（ ）
- 6.深いところ、本質まで理解できる（ ）
- 7.同僚や教員仲間と成果や問題意識を共有しやすい（ ）

(その2) 頼りにしている・心がけているエビデンスの確保の方法 2位（ ）

主な理由を以下の項目から選んでください。複数回答可。

強くそう思うには◎を、まあまあそう思うには○を入れてください。

- 1.整理がしやすい・整理に時間や手間がかからない（ ）
- 2.残りやすい（ ）
- 3.成果と問題点が見えやすい（ ）
- 4.自分の心に刻みやすい（ ）
- 5.後日、資料として使いやすい（ ）
- 6.深いところ、本質まで理解できる（ ）
- 7.同僚や教員仲間と成果や問題意識を共有しやすい（ ）

(その3) 頼りにしている・心がけているエビデンスの確保の方法 3位（ ）

主な理由を以下の項目から選んでください。複数回答可。

強くそう思うには◎を、まあまあそう思うには○を入れてください。

- 1.整理がしやすい・整理に時間や手間がかからない（ ）
- 2.残りやすい（ ）
- 3.成果と問題点が見えやすい（ ）
- 4.自分の心に刻みやすい（ ）
- 5.後日、資料として使いやすい（ ）
- 6.深いところ、本質まで理解できる（ ）
- 7.同僚や教員仲間と成果や問題意識を共有しやすい（ ）

<この項目の活用の見込みについて>

この設問が教員研修の成果確認及び教職キャリア形成に生かせるかどうかについてお尋ねします。

- () 生かせる
- () まずまず生かせる
- () 特に感じない
- () あまり生かせそうにない
- () 生かせない

◆コメントがあればお願いします。

(3) 日々の教育活動・授業を残す

効率的に無駄を少なくして、教育活動、授業の改善に取り組むにはエビデンスが必要です。
エビデンスの確保のために心がけていることはなんですか。

エビデンスの確保において、うまくいかないこと、こまっていることはなんですか。

もっとも現実的なエビデンスの確保（の第一歩）は記憶、印象です。

記憶、印象の残し方、整理の方法でどんな方法を使っていますか。

記憶、印象を記録していくための使っている方法はどのようなものですか。記録の残し方で実行していることは何ですか。

<この項目の活用の見込みについて>

この設問が教員研修の成果確認及び教職キャリア形成に生かせるかどうかについてお尋ねします。

- ☐ 生かせる
- ☐ まずまず生かせる
- ☐ 特に感じない
- ☐ あまり生かせそうにない
- ☐ 生かせない

◆コメントがあればお願いします。

(4) 記録の効果や記録の方法

効果的な記録や役立った記録について考えます。

記録の効果の実感を 4(強)～1(弱)のいずれかの数字で表してみてください。()

まず効果的な記録となった事例を一つ記述してみましよう。

効果がなかった記録、役立たなかった記録の事例を一つ記述してみましよう。

次に記録の方法について振り返ってみましょう。自身で実施したもの、あてはまるものについて、頻度の程度を 4(強)～1(弱)のいずれかの数字で表してみてください。

毎日、毎週などの定期的な記録（ ）

- 1.公的な記録（ ）
- 2.引継ぎや申し送りのための記録（ ）
- 3.特徴的な事柄や印象に残る事柄の記録（ ）
- 4.特定の抽出児童・生徒についての記録（ ）
- 5.実践上の効果に関する記録（ ）
- 6.実践上の困難に関する記録（ ）
- 7.生徒指導上の効果に関する記録（ ）
- 8.生徒指導上の困難に関する記録（ ）

<この項目の活用の見込みについて>

この設問が教員研修の成果確認及び教職キャリア形成に生かせるかどうかについてお尋ねします。

- （ ） 生かせる
- （ ） まずまず生かせる
- （ ） 特に感じない
- （ ） あまり生かせそうにない
- （ ） 生かせない

◆コメントがあればお願いします。

<ご意見・ご感想を自由に記述してください>

--

9.総括

(1)簡易で利便性の高い教員研修成果確認アプリの有効性

①学校単位等で共通のアプリを使用することの意味

学校単位で共通のアプリを使用し、セルフチェックを行うため、教員相互のばらつきを軽減する効果があると思われる。また 7 項目のアプリは選択を前提としているので、地域や学校の実情に合わせて使用することで十分な汎用性をもつことが見込まれる。

②複雑な教職を表すための客観的資料としての意味

簡易で利便性の高いアプリはそれ自体では評価を確定することができない。あくまで年度末等の「管理職との対話」における客観的な資料を提示できることを目的としている。教員研修の成果確認・報告を確定したうえで、当該年度の総括、次年度の課題・展望、さらには長期使用が行われれば、経年変化を的確に把握することにもつながり、教職キャリア形成の明確な確認・評価が得られることも期待できる。

(2)教員の資質能力や研修成果に対する評価の信頼性

教員の資質能力の形成に関しては、明確なメルクマールは抽出することができない。一定の基本ライン、枠組み、条件などは見出すことが可能で、教育現場・行政等で共有することが考えられる。しかし、個別の学校、地域、児童生徒に関わる教育課題については不用意な一般化は危険であり、その結果の汎用度は低いといえる。この面の教員研修の成果確認は、教員研修自体にあるのではなく、学校、児童生徒の状況の改善と緊密に結びつけて行われるべきものである。本アプリは、実態の把握と教員研修との関係を客観化する機能を持っているが、実際の効果は、現場感覚で的確に把握して行くことが必要である。客観的資料の活用による「対話」が円滑に遂行されることが望まれる。本アプリは、「対話」の前提として位置づけられよう。

(3)教員の資質能力として内的側面（「自己肯定感・自己有用感」、「教員相互の連携・連帯感」）の重視

教員研修の成果の確認・評価の重点的な項目として、教員の資質能力として内的側面（「自己肯定感・自己有用感」、「教員相互の連携・連帯感」）を重視した。教職は一定の高い使命感を必要としているため、一般的に教員の自己満足度は低い。これは、自己の低評価につながりやすい。一種の教員の特性といえるが、時に底なし沼的な自己評価を循環させ、疲労感を増大させることにつながっている。「セルフナレッジ」、「セルフモチベーション」を明確にする教員研修の成果の確認・評価の在り方も必要となる。今回のアプリ開発では、この点に重きを置いて、明確な設問化を図り、その結果を明確化、可視化するように図った。

(4)働き方改革に資するものとしての教員研修成果確認アプリ

アプリは、特に記述量を増やさない限り、一項目あたり 15～20 分程度で作成することを

見込んでいる。また作成を中断して、再開することも可能である。これまでの教員研修の成果報告書の大きな労力に対して、一定のリードにしたがって作成が行われる作りになっていること、可能な限り選択回答を取り入れていることなど、働き方改革に資することを図っている。適切な運用により、時間的、精神的負担を軽減することを企図している。

運用における諸課題への取組

現職教員のモニタを経ているとはいえ、それがそのまま即効的な有効性を完全に保証しているとはいえない。実際の運用をにらみながら適切な使用の助言、協力が期待されるデータの分析・検討を通して改良を図ることも必要となってくる。実状に合わせた使用のモデル作成も求められると考えられる。適宜、再度モニタリングを試み、機能の改善を図ることも肝要である。

本報告書は、文部科学省の教育政策推進事業委託費による委託事業として、国立大学法人京都教育大学が実施した令和4年度教員研修の高度化に資するモデル開発事業の成果を取りまとめたものです。

従って、本報告書の複製、転載、引用等には文部科学省の承認手続きが必要です。