

文部科学省委託「教員研修高度化推進 教員研究の高度化に資するモデル開発事業」

日本最高水準の『教員研修用教育実践力向上 CBT (Computer Based Training)』の開発と活用方法

— 教育委員会策定の教員育成指標に沿った自己課題解決と省察的实践者
養成に資するモデル構築 —

令和6年3月



国立大学法人北海道教育大学

執 筆 者 等 一 覧

北海道教育大学『教員研修用教育実践力向上 CBT』開発プロジェクトチーム

北海道教育大学副学長	玉 井 康 之
〃 札幌校 学校臨床教授	東 間 義 孝
〃 札幌校 学校臨床教授	紺 野 宏 子
〃 札幌校 学校臨床教授	赤 間 幸 人
〃 旭川校 学校臨床教授	前 田 雄
〃 旭川校 学校臨床教授	吉 田 昌 広
〃 旭川校 准教授	山 中 謙 司
〃 釧路校 学校臨床教授	小 澤 一 記
〃 釧路校 学校臨床教授	秋 保 和 久
〃 釧路校 准教授	星 裕
〃 函館校 学校臨床教授	鈴 木 淳
〃 教員研修用 CBT 開発アドバイザー	引 地 秀 美
〃 教育研究支援部連携推進課	

本報告書は、文部科学省の委託事業として、国立大学法人北海道教育大学が実施した「教員研修高度化支援 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。

目 次

I	日本最高水準の「教員研修用教育実践力向上 CBT」を活用した研修開発と教師教育の可能性・・・1 頁
1	養成-採用-研修の一体的改革と「教員研修用教育実践力向上 CBT」開発プロジェクトの意義
2	日本最高水準の「教員研修用教育実践力向上 CBT」と Training としての CBT の展開
3	「教員研修用教育実践力向上 CBT」を補完する全体構造と相互関連
4	学び続ける教師の育成と教員養成段階及び採用・研修段階の統一性の必要性
5	「教員研修用教育実践力向上 CBT」による課題意識の醸成と校内研修への活用の可能性
6	「教員研修用教育実践力向上 CBT」の開発・実践における北海道教育委員会・札幌市教育委員会との連携
7	「教員研修用教育実践力向上 CBT」の制度的活用と CBT システム運用の財政的課題
II	「教員研修用教育実践力向上 CBT」～自己課題の明確化から省察的实践者へ～の開発・・・・・・9 頁
1	事業の運営体制と開発プロセス
2	「教員研修用教育実践力向上 CBT」の概要
	(1) 第1回
	(2) 第2回
	(3) 第3回
3	「教員研修用教育実践力向上 CBT」を活用したこれからの教員の学び
III	実践協力校における試行から・・・・・・・・・65 頁
1	札幌市立中央小学校
2	札幌市立西岡北中学校
3	北海道教育大学教職大学院札幌校と札幌市立学校教員 第5回学習会
4	事業及び調査データの分析・考察

I 日本最高水準の『教員研修用教育実践力向上 CBT』を活用した研修開発と教師教育の可能性

北海道教育大学副学長 玉井 康之

1 「養成-採用-研修」の一体的改革と『教員研修用教育実践力向上 CBT』開発プロジェクトの意義

(1) 『教員研修用教育実践力向上 CBT』開発プロジェクトと CBT のめざす方向性

北海道教育大学では、すでに教育実践方法の選択式問題による「教育実践力向上 CBT」を開発し、学部段階において、その選択肢の実践方法を学ぶことで教育実践力の向上を図っている。学部のカリキュラム改革では、「学校教育の実践と省察」科目を 2023 年度から新設し、1 年次から学校現場を体験すると共に、「学校臨床研究」「教職実践演習」の科目等において、4 年間を通じて「教育実践力向上 CBT」を活用して、実践の省察を行っている。

この学部の教員養成段階だけでなく、さらに教員の「養成-採用-研修」の一体的改革を推進するためには、教育委員会と協働して、教員研修の高度化を図ることも教員養成大学の重要な使命となっている。

そのため北海道教育大学では、初任段階・若手教員を中心とした教員の教育実践力を向上させるために、学部用に開発した「教育実践力向上 CBT」を、さらに教員研修用に発展的に再編し『教員研修用教育実践力向上 CBT』を開発した。学部用「教育実践力向上 CBT」の設問は、約 1050 問あり、それぞれ 5 択の選択肢があるため、約 5250 通りの実践方法が記載されている。さらに現職教員に求められる資質・能力がわかるように、その実践方法を都道府県教育委員会が作成している「教員育成指標」に合わせた実践方法や実践観点を加えながら、学校現場の実践にそのまま使える CBT 研修教材として開発した。この新たに開発した『教員研修用教育実践力向上 CBT』では約 800 問の設問を活用している。

(2) 学部段階から初任段階への養成の連続性と展開

これまで教員養成系大学では全国的な傾向として、理論的な内容はカリキュラムに入っているが、必ずしも実践的なカリキュラムや指導方法を提供できていたわけではない。その反省に立ち、北海道教育大学では実践的な内容をカリキュラムに取り入れるように努めている。一方大学の役割は、単にスキルトレーニングだけではなく、個々の実践を普遍化し、その実践理論の普遍性・教訓等の本質を捉えることによって、どのような場面にも対応できるようにする必要がある。

しかし、大学教育の理論が必要だとしてもその理論が学校現場からあまりにも離れてしまうと、学校現場に直接生かされない理論となり、教員養成系大学では必要性が感じられなくなる。そのため、学校現場の実践方法そのものから普遍性・教訓を抽出し、この分析過程から実践理論を構築することが不可欠である。これを目指して北海道教育大学では、何千通りもの膨大な実践事例と実践方法を分析して、概ね共通化できる実践方法を実践理論として生み出し、それを学校現場に役立たせることに挑戦した。その実践の共通化した内容を「教育実践力向上 CBT」や『教員研修用教育実践力向上 CBT』の選択肢に入れることで、多様な実践方法を簡潔に学ぶことができるようにした。

2 日本最高水準の『教員研修用教育実践力向上 CBT』と Training としての CBT の展開

(1) 日本最高水準の『教員研修用教育実践力向上 CBT』の到達点

北海道教育大学が開発した『教員研修用教育実践力向上 CBT』は、普遍的・理論的な実践方法を学校教育実践の全分野にわたって網羅した研修用 CBT である。この問題数は 800 問あるが、5 択の選択肢の合計は 4000 通りの選択肢を含めている。現職教員向けの CBT としては、新卒・若

手教員が直面する 1 年間の実践内容をほぼすべてを網羅しており、この選択肢を会得することで、急速に新卒・若手教員の指導力を向上させることができる。

一つ一つの実践方法は、単に経験主義的な方法ではなく、多様な状況に対する多様な方法の中で、最も普遍的な方法とその根拠を抽出した。さらにその実践方法があらゆる分野で応用的に活用できる方法として教訓化している。この実践内容を、CBT システムを活用して、全国どこからでもアクセスできるシステムは、内容・方法を含めて質量ともに日本の最高水準の CBT 教材である。

(2) Testing から Training に展開する CBT の活用方法の広がり

CBT は、元々“Computer Based Testing”の略称としてコンピュータ上のテスト機能を重視したシステムを意味することが多かった。だが近年では、指導と評価の一体的運用の観点から、テストだけでなくトレーニングを重視した“Computer Based Training”の概念も普及している。CBT の語彙を辞書で引いても、Training の語義が表れる (『ジーニアス英和大辞典』)。すなわちテストの効果も、指導があってはじめてテストが有効になる。このような考え方から、特に『教員研修用教育実践力向上 CBT』では、研修の目的性からしても“Computer Based Training”の研修教材として位置づけている。一方学部学生対象の本学の「教育実践力向上 CBT」は、Testing と Training の両方の機能を持つことから、CBT を Computer Based Testing & Training の略称として位置づけている。

現職教員対象『教員研修用教育実践力向上 CBT』を開発する意義と特徴を簡潔にとらえると、以下のような意義と特徴を備えている。

現職教員対象「教員研修用教育実践力向上 CBT」の意義と特徴

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">①自己の経験以外に多様な実践方法を会得できる。②全領域の普遍的な方法論を簡潔に示すので、短時間で効果的に研修できる。③選択肢の選択過程で複合的な実践のイメージトレーニングができる。④スマホやタブレット等からもアクセスでき、隙間時間で研修できる。⑤研修センターから遠い遠隔地やへき地校からでも研修できる。⑥自己の課題意識に沿って学習内容を焦点化でき、実践の省察を深めやすい。⑦集合研修・校内研修・自己研修などの研修スタイルにも包括的に活用できる。 |
|--|

すなわち、『教員研修用教育実践力向上 CBT』は、いつでもどこでもどの内容からでも研修を進めることができ、個々の教師の問題意識に沿って効果的・効率的に課題解決方法をとらえることができる。すなわち個別最適な研修内容を短時間で進めていくことができる。その結果として、働き方改革や研修改革を大胆に進めることができると言える。

北海道教育大学の『教員研修用教育実践力向上 CBT』の開発に当たっては、学内に『教員研修用教育実践力向上 CBT』開発プロジェクトチームを立ち上げ、学校臨床教授を中心に開発を進めてきた。学部用の「教育実践力向上 CBT」は、5 年間かけて実践方法を普遍化した問題内容を開発してきたが、さらに『教員研修用教育実践力向上 CBT』は、1 年間かけて、学校現場に適応できる問題内容に発展させた。今後この『教員研修用教育実践力向上 CBT』を多くの教育委員会の法定研修・校内研修・個人研修等で活用されることで、教員の効率的・効果的な研修の発展を期待している。

3 『教員研修用教育実践力向上 CBT』を補完する全体構造と相互関連

(1) 北海道教育大学の『教員研修用教育実践力向上 CBT』を取り巻く全体構造

『教員研修用教育実践力向上 CBT』は、新卒・若手教員研修改革の重要な柱であるが、これが効果的に学校で機能するためには、様々な学校の研修要素と関連させながら展開していくことが不可欠となる。学校の研修を発展させるためには、研修が発展できる校内の要素を構造化し、各研修発展要素を校内で有機的に結合させていく必要がある。北海道教育大学では、教員研修用の CBT を発展させるために 4 つの校内の要素を構造化して、各要素の解決のために、それぞれの課題に対応したプロジェクトを併行して組織した。

この『教員研修用教育実践力向上 CBT』を補完する全体構造は、以下の 4 つであり、それぞれの開発プロジェクトを立ち上げた。

『教員研修用教育実践力向上 CBT』を補完する 4 つの全体構造

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">①『教員研修用教育実践力向上 CBT』開発プロジェクト②初任者研修及びへき地を含めた若手離職者予防研修開発プロジェクト③研修転移アセスメントシート開発プロジェクト④管理職研修ファシリテーション力開発プロジェクト |
|--|

(2) 北海道教育大学『教員研修用教育実践力向上 CBT』を支えるプロジェクトの相互関連性

これらの『教員研修用教育実践力向上 CBT』を支える要素の相互関連性は、以下のとおりである。

第 1 に、「①『教員研修用教育実践力向上 CBT』開発プロジェクト」では、現職教員対象の研修用 CBT を開発する。基本的な実践方法を会得できる『教員研修用教育実践力向上 CBT』によって、新卒・若手教員の資質・能力を全般的に高めることを推進している。『教員研修用教育実践力向上 CBT』は、新卒・若手教員の実践力を高める具体的実践方法を含めている。この CBT の継続的な学習によって、新卒・若手教員の資質・能力を全般的に高めることを推進している。『教員研修用教育実践力向上 CBT』によって教師が課題意識を高めれば、同時に管理職も教師との面談を効果的に行うことができる。

第 2 に、「②初任者研修及びへき地を含めた若手離職者予防研修開発プロジェクト」では、若手離職予防の研修を開発する。近年の若手教員の離職率の高さを鑑みながら、教職意欲が減退し教職を辞めて転職しようとする教師のマイナス要因を取り除き、再度教職意欲を高めていく条件を捉えていく。どのようなベテランでも教育実践は常に失敗や不測の事態が生じるが、それを克服する組織的・個人的条件を整えていくことも、教育実践力を高める条件となる。

第 3 に、「③研修転移アセスメントシート開発プロジェクト」では、研修転移アセスメントシートを開発する。研修で学んだ内容が単に知識としてだけでなく、実践に生かせるように“研修転移”を促進する必要がある。短期的に実践できる研修内容もあるが、長期的に実践できる研修内容もあり、研修が実践力の向上に繋がるためには多様なプロセスがある。このような研修内容が実践に転移していくプロセスとそのアセスメントシートを開発することも教育実践力の向上にとって重要な条件になる。

第 4 に、「④管理職研修ファシリテーション力開発プロジェクト」では、管理職の研修ファシリテーション力を開発する。管理職が教職員の資質・能力をいかに高めていくかが、若手を含めた教員の育成と成長にとって重要な条件となる。その教員の育成のためには、管理職が単に昔の経験や知識の伝達だけでなく、教職員をファシリテーションしながら、若手教員を育成すること

が求められる。そのためにも、管理職自身もファシリテーション力を開発する研修を進めていくことが重要になる。

管理職が個々の教師の学びを発展させるためには、基盤として個々の教師の課題意識を把握することが重要になる。加えて、『教員研修用教育実践力向上 CBT』によって教師が課題意識を高めれば、管理職もその教師の課題意識を伸ばしやすくなる。

この4つの研修発展要素が連動しながら、教員の実践的資質・能力が総体として高まっていく。そのため北海道教育大学では、効果的な研修を発展させ、教師の資質・能力を向上させるために、上記の4つのプロジェクトを同時に立ち上げ、総合的な研修方法の開発を推進した。

4 学び続ける教師の育成と教員養成段階及び採用・研修段階の統一性の必要性

(1) これからの時代の教員養成段階と教員研修の統一性の必要性

これまでの教員養成大学の教育は、知識を学んだ上で実践する「知識→実践の積み上げ式」と称される養成体系が基盤となっていた。すなわち知識がなければ教えられないという考え方で、知識と実践を併行的に学ぶという考え方ではない。これは戦後には諸外国から完成された知識の体系を早く取り入れることで技術革新と経済成長が進行したが、知識の範囲を限定的に捉えてきた当時のキャッチアップ型の教育観であり、必ずしも創造的・応用的で臨機応変に対応できる資質・能力ではない。知識はその都度実行して活用力が伸長しその有用性が理解できる。大学の教員養成教育の実践との関係も「予定調和的」カリキュラムと言われ、戦後の新制大学のカリキュラムは理論と実践が直接関連しておらず、学んだ知識を各学生が自分で実践に予定調和するという個人任せの状況が限界点として指摘されていた。

教師の力量は、知識を持ったとしてもそれを実践的に活用しながら、永年的に「学び続ける教師」を目指さなければならない。大学の学びと教員の研修の二つは、本来的に求める教師像や資質が分離しているわけでもなく、連続した学びの中で成長していく。「学び続ける教師」を養成するためには、大学においても学校現場においても理論と実践を往還しながら、継続的に省察を続けることが重要になる。大学では知識・理論だけで、学校現場では実践だけを進めても、総合的に対応できる教育実践力は高まらない。

このような「学び続ける教師」を育成するためには大学の教員養成においても、実践的な内容を取り入れたり、実践現場で子どもを目の当たりにしながら理論と実践を往還的に学び続ける必要がある。この学校現場の教育実践力を前提にしつつ大学の教員養成カリキュラムを発展させていく必要がある。

また学校現場においても、目の前の教育活動・現象に追われるだけでなく、普遍的な対応方法や実践方法をとらえ、それを基盤にして実践の対応方法を普遍化していく必要がある。そのためには、大学の普遍的な教育実践理論を基盤にした研修を媒介にしながら、実践を省察し続けることが必要になる。

すなわち実践的な改革を踏まえた大学の教員養成の改革と、実践理論を基盤にした現場の研修改革の双方を進めながら、トータルな教育実践力の開発を長期的に推進していくことが不可欠となる。このように予定調和的な大学教育の克服と学校現場の実践開発を統一的に進めていくことが本プロジェクトの重要な使命である。

(2) 新卒・若手教員研修の多様化と包括的な『教員研修用教育実践力向上 CBT』の役割

北海道教育大学では学部段階で「教育実践力向上 CBT」を活用すると共に、新たに令和5年度から「学校教育の実践と省察」のカリキュラムを1年生から取り入れて、実践的な内容を教員養

成教育の中に拡充している。これは実践的な内容を体験しながらも、さらにその実践を省察すること、そしてその実践の多様なイメージを広げていくことを目的としている。その場合、実践のイメージを広げるためには、自分の見た経験以上にイメージを広げることは難しいため、「教育実践力向上 CBT」を用いて、自分の経験以外の多様な方法をヒントにすれば、自分の実践イメージを広げることができる。すなわち自分の経験を超えたイメージトレーニングができることが CBT (Computer Based Training) のメリットである。

この学部段階でのイメージトレーニングを蓄積した上で、さらに新卒・若手教員段階でも実践的な研修を取り入れながら、実践力を高めていく必要がある。多くの大学では、学部段階で実践的なカリキュラムが必ずしも充実している訳ではないので、初任段階の研修などで多様な実践方法をイメージできる実践的な研修を充実させていくことが重要になる。

一方、学校現場も多忙化の中で研修時間を充分に取れないという現状や、若手教員も実践経験が浅く多様な課題に当惑する傾向がある中では、効率的・効果的に日常的な研修機会を広げていくことが課題となる。若手教員は、全分野を幅広く網羅した実践的な資質・能力を有しているわけではなく、個性・特技によっても、個人研修の課題は異ならざるを得ない。新卒・若手教員は実践経験が少ないため、どの分野に課題があるか、どの分野で自分の力が発揮できるかも未知のものが多く、それらを認識しつつ、同時に全分野にわたって、まず基本的な実践力を高める必要がある。

また個々の教師によっては関心も異なるため、生徒指導・学級経営の指導力を伸ばしたい場合や、学習指導の指導力を伸ばしたい場合、保護者対応・地域連携の指導力を伸ばしたい場合など、目の関心と研修課題も異なってくる。最終的にはトータルな指導力が求められるが、若手教員の目の課題意識は多様である。そのため研修内容も個々の課題意識を踏まえながら、多様な内容と多様なスタイルの研修が求められる。

(3) 研修方法の多様化と併行した『教員研修用教育実践力向上 CBT』

近年は動画によるオンデマンド研修コンテンツも広く普及するようになり、あらゆる素材を収集することができる。教員の「研修履歴」の作成過程では、講演・研修講座・オンライン動画など、研修方法も多様化している。動画も広く視聴できるようになっているため、焦点化して視聴できる。

ただ動画自体も 1 本 20 分ほどで作成されているために、あらゆる課題に対応した動画を視聴するためにはかなりの時間を要することになる。特に新卒・若手教員ほど目の対応に毎日追われるために、膨大な領域の動画を全部視聴することが困難になる。

『教員研修用教育実践力向上 CBT』は、「教員育成指標」をすべて網羅した内容を有しており、各分野の設問と選択肢を焦点化して解いていけば、基本的な教員の資質・能力を確認・会得できる。精神的にも時間的にも余裕がない個々の新卒・若手教員にとっては、『教員研修用教育実践力向上 CBT』は、極めて効率的・効果的に実践方法の課題意識と主体的動機を高めることができる。

5 『教員研修用教育実践力向上 CBT』による課題意識の醸成と校内研修への活用の可能性

(1) 課題意識を醸成する『教員研修用教育実践力向上 CBT』と管理職の面談の役割

新卒・若手教員の課題意識と研修活動を発展させる上でも、管理職の研修ファシリテーションの役割も大きくなっている。管理職は教職員と面談を行うことになるが、新卒・若手教員の場合は、実践経験が浅い分だけ明確な課題意識があるわけでもない。そのため管理職は、新卒・若手教員に対しては、それぞれの課題意識を持たせながら、面談の中でそれをさらに発展させることが重要になる。すなわち若手教員研修と管理職のファシリテーションの一体的推進が重要になる。

この点で、『教員研修用教育実践力向上 CBT』は、新卒・若手が自分の実践を省察し、どこが課題か、どのように自分の資質・能力を伸ばしたいか、新たに何に挑戦したいか、などの課題意識を持つ上で、非常に有効な研修教材となる。教師にとっては具体的な方法論のイメージが見えてはじめて、自分の課題も見え、改善の展望を持つことができる。このように個々の教師が自分の改善課題と方向性の課題意識を持ち、この課題意識を前提にすれば、管理職との面談においても課題意識を効果的に伸ばすことができる。教師の課題意識が発展した結果、管理職も研修ファシリテーション力を発揮できる。

(2) 個人研修のモチベーションと校内研修を繋げる『教員研修用教育実践力向上 CBT』の活用の可能性

新卒・若手教員の個々の課題意識が高まれば、新卒・若手の学びたい研修内容も明確に定まる。そしてこの学びたい研修内容を、学校全体の組織力を高める校内研修の全体テーマにすることも可能である。特に新卒・若手教員は元々未熟な側面があるがゆえに、逆に自分の指導力を高めたいという知的欲求も高く、個々人の学べる課題が明確になれば、他の教師からも管理職からも様々なアドバイスも頂きたいと考えている。これは単に一般的な校内研修課題よりは、はるかに個々の教師のモチベーションを高める校内研修課題となる。この研修課題を定め研修モチベーションを高める上で『教員研修用教育実践力向上 CBT』は極めて有効な触媒となる。

このように個々の教師の課題意識を基盤にして、校内研修内容を選定していけば、個別最適な個人研修と集団的な校内研修の併用的発展が可能になる。このように『教員研修用教育実践力向上 CBT』は、個々の課題意識を高めるとともに、学校課題に対応した校内研修の適切なテーマを選定する条件となる。

またいつでもどこでも研修を進められるオンライン研修（動画）・オンライン研修（双方向）と対面型研修の併用的発展が重要になる。『教員研修用教育実践力向上 CBT』は、これ自体はオンライン型研修であるが、これの課題意識を交流しながら、校内研修において対面型研修を深めることができる。このように新任・若手教員は『教員研修用教育実践力向上 CBT』を通じて自分の実践を省察し、課題意識を深めることで、多様な研修形態を組み合わせながら、個々の教師と学校の事情に合わせて研修形態を多様に設定できる。『教員研修用教育実践力向上 CBT』は個々の教師の問題意識を醸成する上で、極めて有効な研修コンテンツとなる。

(3) 時間短縮の働き方改革と研修充実の相克における『教員研修用教育実践力向上 CBT』の役割

時間短縮や効率化が求められる働き方改革の観点からも『教員研修用教育実践力向上 CBT』は重要な役割を果たす可能性を有している。新卒・若手は、急速に指導力を高める必要があることから、本来的には研修時間を削減することよりも十分に研修時間をとって指導力を高めることが重要である。かといって、研修講座や校内研修時間を増やすことを追求することはできない。

学校の研修も、働き方改革の大きな流れの中では、効果的に校内研修や個人研修機会を設定していく必要がある。研修時間も効率的に短縮することが求められるが、一方で研修時間を十分に確保して自分の指導力を高めるという相矛盾する相克の中で、研修のコストパフォーマンスが求められる。

このような中で『教員研修用教育実践力向上 CBT』は、個々の実践事例を元にした簡潔な5択の選択肢で構成されており、〈課題←→対応方法〉をセットにして、短時間で基本的な実践方法を学ぶことができる。一つ一つの設問は、あらゆる実践場面を想定しているが、個々の新卒・若手教師が直面する課題に沿って、『教員研修用教育実践力向上 CBT』の設問を選択すれば、極めて効率的・効果的に課題に対応した実践方法をイメージできる。

このように働き方改革と研修充実の相克の課題を克服する『教員研修用教育実践力向上 CBT』は、個人研修においても、集団的な校内研修においても、有効なツールとなる可能性が高い。

6 『教員研修用教育実践力向上 CBT』の開発・実践における北海道教育委員会・札幌市教育委員会との連携

(1) 「教員育成指標」に準拠した『教員研修用教育実践力向上 CBT』

「学び続ける教師」を育成し「養成－採用－研修」の一体的改革を進めるためには、教員養成段階と教員研修段階の両方において、理論と実践の往還を進める必要がある。そのためには、当然教育大学と地元教育委員会とは連携することが不可欠となる。その際に目指すべき教師像は、都道府県教育委員会等が作成した「教員育成指標」が養成段階を含めて目指すべき教師像となる。

北海道教育大学においても、北海道教育委員会・札幌市教育委員会が策定した「教員育成指標」で求められる教師の資質・能力を前提にして、教育実習改革やカリキュラム改革を進めている。また教員の研修内容においても、個々の経験を超えた普遍的な実践方法を取り入れるために、大学の実践理論と連携している。

すでに北海道教育大学では、研修教材の開発に際して、北海道教育委員会・札幌市教育委員会と連携して、『教員研修用教育実践力向上 CBT』の開発を進めてきた。教育委員会が作成している「教員育成指標」は抽象的な資質・能力を提示しているので、具体的にどのような実践方法を会得すると「教員育成指標」の資質・能力が伸びるのか、その具体的な実践方法を教員に明示する必要がある。

「教員育成指標」の具体化に際しては、北海道教育大学の『教員研修用教育実践力向上 CBT』の開発過程において、「教員育成指標」の分類に基づきながら、実践問題を作成した。これにより、「教員育成指標」に基づく実践研修のコンテンツを開発できる。すなわち『教員研修用教育実践力向上 CBT』をすべて学ぶことで、「教員育成指標」が目指す教師像に近づくことができる。このように実践理論に基づく「教員育成指標」の研修コンテンツを開発する上で、北海道教育大学と北海道教育委員会・札幌市教育委員会が連携することは極めて重要である。この連携により北海道教育大学も『教員研修用教育実践力向上 CBT』が開発できた。

(2) 北海道教育委員会・札幌市教育委員会と連携した試行実践と学校における『教員研修用教育実践力向上 CBT』の可能性

既述のとおり『教員研修用教育実践力向上 CBT』は包括的な実践分野の普遍的実践方法を含むために、個々の教師の課題意識から取り組んでも、校内研修等の学校課題から取り組んでも研修コンテンツとして活用できる。実際に札幌市教育委員会の協力を頂きながら札幌市内の学校で試行的に『教員研修用教育実践力向上 CBT』を使った研修を実施しても、大変有用性と教育効果が高いこ

とが明らかとなった。

個々の教員が『教員研修用教育実践力向上 CBT』を解いたあとも、実践内容の広がりを実感でき、それを他の多くの教師と交流したいという教員は多い。さらに『教員研修用教育実践力向上 CBT』を解いた後の教員の議論では、当初課題意識が異なる方向で議論されていた内容であっても、多面的な意見と経験交流が自由に展開しながら、その中での焦点化された課題が共有される傾向にあった。すなわち個々の教師の課題意識を高める研修が、全体研修としての校内研修の質を高める要素となる。このように『教員研修用教育実践力向上 CBT』は、個々の課題意識と学校改善の全体意識を向上させる校内研修を発展させる条件としても有効である。

このように、研修コンテンツをあらためて大学教育と教員研修に活用することで、「養成－採用－研修」の一体的改革を推進することができる。この大学教育と研修の連続性を高める「養成－採用－研修」のシステムの構築は、今後の都道府県教育委員会の全国的な課題となるであろう。

7 『教員研修用教育実践力向上 CBT』の制度的活用と CBT システム運用の財政的課題

CBT システムは、いつでもどこでもどこからでも研修ができ、個人の課題意識に沿った研修を深めていくことができるが、サーバーにアクセスするシステムであるために、システム維持のランニングコストは、極めて多額の費用を要する。これらのシステム運用費用は、個々の教員の判断による個人負担で維持することは難しく、国家的・組織的な整備が不可欠であろう。

むろん個々人が経費を投入して自主的に研修を受講することはできるが、経費を投入して取り組む教職員は、全体の中では一部となり個人的な研修ニーズに留まることが予想される。何故なら、働き方改革が求められ、学校現場が多忙化すればするほど、個々人の研修活動は簡略化する傾向も生じてくるからである。

一方新卒・若手教師の研修では、新卒・若手に求められる基本的な資質・能力と実践方法は、共通研修課題も多いために、組織的・制度的な研修を提供することが重要である。そのため単に個人努力に依拠するのではなく、初任者研修・中堅リーダー研修などの法定研修に組織的に位置づけたり、校内研修に位置づけて、研修履歴の一環に制度的に組み込む等の一定の選択必須義務を課すことが必要である。この新卒・若手教師の組織的な研修によって、学校全体の学校力も発展していく。最低限の網羅的な研修内容は、選択必須研修に位置づけた上で、自ら選択していく研修機会は、今後とも拡張していく必要がある。

研修コンテンツは今後も拡張されていくことが想定される。その中でも『教員研修用教育実践力向上 CBT』は、働き方改革の観点からしても、また簡潔な方法論を提示する観点からしても、また遠隔地域から研修内容を享受できる観点からしても、新卒・若手教員が効率的・効果的に研修を進められる特性を有している。すなわち、他の研修コンテンツにはない優れた特性を有している。

今後の課題としては、免許更新講習制度に代わる研修システムは、最高水準を構成する『教員研修用教育実践力向上 CBT』の内容の開発とプラットフォームの維持による一元的なシステム管理が課題である。このシステム管理費は、各都道府県教育委員会と地元大学だけで完結するよりも、国全体の組織的・制度的な支援が必要であろう。この国家的な『教員研修用教育実践力向上 CBT』の開発と支援が日本全体の教員の資質・能力を伸長し、日本の学校教育の質を向上させることに繋がることを確信している。

Ⅱ 「教員研修用教育実践力向上 CBT」～自己課題の明確化から省察的实践者へ～の開発

北海道教育大学教員研修用教育実践力向上 CBT 開発アドバイザー 引地 秀美

1 事業の運営体制と開発プロセス

(1) 運営体制

教員研修用教育実践力向上 CBT の開発に当たっては、北海道教育大学副学長をトップに札幌キャンパス・旭川キャンパス・釧路キャンパス・函館キャンパスの教員経験のある学校臨床教授・准教授（リーダー 1 名含む）、前学校臨床教授の教員研修用教育実践力向上 CBT 開発アドバイザー、北海道教育大学教育支援部連携推進課課長・副課長で構成した教員研修用教育実践力向上 CBT 開発プロジェクトチームで進めてきた。なお、北海道教育委員会及び札幌市教育委員会との連携や札幌市立小中学校各 1 校の実践協力校における試行などを担当するために札幌校の学校臨床教授 3 名と開発アドバイザー、連携推進課副課長の 5 名で対応してきた。

役職	所属・人数
北海道教育大学副学長	1 名
学校臨床教授・准教授	札幌校 3 名、旭川校 3 名、釧路校 3 名、函館校 1 名
開発アドバイザー	1 名
連携推進課課長・副課長	2 名

(2) 開発プロセス

開発については、プロジェクトチームによる CBT 問題と育成指標との関連付けや教材作成、業者とのシステム制作、教育委員会との連携、実践協力校や教職大学院主催の学習会における試行等が主な取組であり、以下のようなスケジュールで進めてきた。（令和 6 年 2 月 15 日現在）

月日	チーム会議	教育委員会との連携	実践協力校	システム開発
令和 5 年				
7 月 13 日	①作業内容・日程等			
8 月 28 日	②育成指標・展開構想			
9 月 21 日		市教委～概要説明		
10 月 26 日				①仕様調整
11 月 5 日	③研修の具体、システム概要			
11 月 14 日				②仕様調整
11 月 22 日		道教委～概要説明		
11 月 30 日				③仕様調整
12 月 6 日			中央小試行	
12 月 11 日				④仕様調整
12 月 20 日			西岡北中試行	
12 月 22 日				⑤仕様調整
令和 6 年				
1 月 10 日			学習会試行	
1 月 20 日		市教委～報告、依頼		
2 月 2 日		道教委～報告、依頼		
2 月 15 日	④報告書作成、今後の活用等			

2 教員研修用教育実践力向上 CBT の概要

(1) 教員研修用教育実践力向上 CBT が目指すもの

- ・教員研修用教育実践力向上 CBT を活用した研修（以下、「本研修」と呼称）は、北海道教育委員会及び札幌市教育委員会が策定した義務教育段階の「求める教員像」、「教員育成指標」との関連を図った自己の研修課題の達成に向けて、北海道教育大学が開発した「教育実践力向上 CBT」を活用し、普遍的実践方法や指導理念等の深化・拡大を図るとともに、「省察（リフレクション）」の手法を通して、省察力や教職に必要な素養を高めていくことを目指している。
- ・年度当初に教員個々が作成した研修シートや研修履歴とともに本研修で作成した演習シート等を活用した管理職との対話に基づく受講推奨や校内外の教員との交流・協議を通して、研修内容の深化・拡大と日常実践への転移、研修意欲の向上等を目指している。

(2) 教員研修用教育実践力向上 CBT の特色

- ・受講対象者は、採用 1 年から 3 年程度の教員（臨時的任用教員を含む）とし、北海道教育大学のシステムに本研修の受講を申し込み、オンデマンドで受講する自己研修である。
- ・第 1 回～第 3 回の全ての研修を受講後、受講修了証を受け取ることができる。
- ・本学が開発した「教育実践力向上 CBT」を活用し、北海道教育委員会並びに札幌市教育委員会が策定した「求める教員像」や「教員育成指標」と関連させて本研修の自己課題を設定して教育に関する知識や普遍的実践方法や指導理念等を獲得することを目指している。
- ・今年度より本学の授業で取り組んでいる「省察（リフレクション）」の手法による人間性や感受性等、教職に必要な素養等の涵養も目指している。
- ・プログラム内容は、講義動画、CBT のトレーニング、演習シート作成等であり、オンデマンドによる自主研修として取り組むことができる。また校内研修や初任者研修等の集合研修にも対応できる構成としている。
- ・本研修全体を通して、受講者の日常実践を踏まえた考察、演習等を重視しており、研修の成果を日常実践に生かすことができるようにしている。

(3) 高まりが期待される資質能力

- ・研修全体の「課題設定～課題追究～課題解決」のプロセスを通しての『課題解決力』
- ・CBT トレーニングによる『教育に関する知識、普遍的実践方法、指導理念』
- ・省察（リフレクション）を通しての『省察力（授業構築力、判断力・即応力等）』及び『教職に必要な素養（人間性、感性・感受性等）』

(4) 研修の内容 全3回

(別紙資料1：第1回、第2回、第3回研修動画・演習シート14～59頁)

【第1回教員研修用 CBT】

＊ねらい～研修の概要と「教育実践力向上 CBT」の演習を通して、CBT の内容を理解する。

- ① 説明動画を視聴して本研修の内容を理解する。
- ② 実際に CBT の問題を解いて、答えの確認をする。
- ③ 8つの領域の解説を視聴して、理解を深める。
- ④ 演習シート I に CBT の問題や解説から学んだことをまとめる。

【第2回教員研修用 CBT】

＊ねらい～CBT をもとに、研修課題を設定して、指導の在り方や指導方法などの普遍的な実践方法の深化・拡大を図る。

- ① 研修課題の設定
- ② 自己の研修の課題意識に関連する教員育成指標のキーとなる資質能力（カテゴリー）と結び付く CBT の問題に取り組み、本研修の課題を設定する。
- ③ 「教育実践力向上 CBT」を活用して追究する。
- ④ 研修課題の解決に向けて、CBT の問題を考察する。
- ⑤ 第2回研修のまとめ

【第3回教員研修用 CBT】

＊ねらい～「省察（リフレクション）」を通して、研修課題の解決に向けた具体的な内容や方法等の成果をまとめ、管理職や他の教員との対話や交流を促すとともに、今後の日常実践や研修への意欲を高める。

- ① 省察（リフレクション）の概要についての理解
- ② 省察（リフレクション）による追究
- ③ 自らの実践から指導場面を設定して、「8つの窓」を活用して追究する。
- ④ これまでの研修で学んだことを生かして、指導場面に関する CBT の問題を作成する。
- ⑤ 研修のまとめ

（５）北海道教育委員会・札幌市教育委員会との連携

①「求める教員像」「教員育成指標」との関連

本研修は、北海道教育大学が開発した「教育実践力向上 CBT」を活用して、北海道教育委員会及び札幌市教育委員会教育委員会が策定した「求める教員像」や「教員育成指標」との関連を図った自己の研修課題の達成を目指しており、以下のような作業を進めてきた。

<北海道>

ア 北海道教育委員会の「求める教員像」と「教員育成指標」の〔キーとなる資質能力〕をそれぞれナンバリングして、「教育実践力向上 CBT」の応用編と発展編の全 8 4 2 問について 1 問ずつ関連付け作業を行った。

（別紙資料 2：（2）小学校・中学校義務教育学校教員育成指標 60～61 頁）

（別紙資料 3：CBT の問題と北海道教員育成指標との関連（例）62 頁）

イ キーとなる資質能力については、システムに搭載する関係から、次の 8 つの項目に整理し分類した。

- ・北海道 1 教育者としての使命感・倫理観・教育的愛情
- ・北海道 2 (1)教科等の知識・技能、授業力
- ・北海道 3 (2)今日的な教育課題への対応力
- ・北海道 4 (3)子ども理解力、生徒指導・進路指導力
- ・北海道 5 (4)学級経営力
- ・北海道 6 (5)特別支援教育に関する理解・対応力
- ・北海道 7 (6)ICT や情報・教育データを利活用する力
- ・北海道 8 連携・協働しながら課題解決

<札幌市>

ア 札幌市教育委員会の「求める教員像」と「教員育成指標」の〔カテゴリー〕及び〔観点〕について、ナンバリングをし、「教育実践力向上 CBT」の応用編と発展編の全 8 4 2 問について 1 問ずつ関連付け作業を行った。

（別紙資料 4：札幌市教員育成指標【教員編】63 頁）

（別紙資料 5：CBT の問題と札幌市教員育成指標との関連（例）64 頁）

イ 項目については、各教員の研修履歴シートとの関連も図り、学習指導、生徒指導、教育課題への対応、マネジメントの 4 つに整理し、分類した。

②令和 6 年度に向けての教育委員会による協力・支援

本研修に関しては、北海道教育委員会や札幌市教育委員会と協議を重ね、研修のねらいや内容等についての理解を得ることができており、実施に向けての啓発の方法等についても助言を受けているところである。令和 6 年度には、本研修の受講に関して、教員個人向けには、研修受講履歴記録システム及び研修案内の冊子や手引きの中で紹介したり、管理職や初任者、指導教員向けの研修会や説明会等において、紹介や説明をしたりするなどの取組を通して、自主研修や校内研修での活用促進を積極的に進めていただける方向となっており、今後も活用に向けての連携を密に図っていく予定である。

3. 教員研修用教育実践力向上 CBT の期待と可能性

(1) 受講教員の指導力及び研修意欲の向上

①高まりが期待される資質能力の指導場面での発揮

本研修において、受講した教員に高まりが期待される資質能力は、全3回の研修を通しての「課題解決力」、「教育実践力向上 CBT」の取組による「教育に関する基礎知識、普遍的な実践方法や指導技術」、省察（リフレクション）の学びによる感性・感受性、授業構築力・授業改善力、即応力などの「省察力」が挙げられる。

それらの資質能力は、学級経営、学習指導、生徒指導等の日常実践において発揮されるものであるが、特に「省察力」については、児童生徒への効果的な指導や信頼関係の構築に関して、基盤と言えるものであり、「8つの窓シート」の日常的な活用によって、教師に必要な素養として高めていくことが期待できるものである。

②研修意欲の向上と主体的な研修の継続

本研修は、受講した教員が日常実践において「研修成果が生きた！活用できた！」という手応えを得ることで、教員自身が成長を実感することを目指している。また、本研修は、教員の研修意欲や課題意識に基づいた自主研修を主に考えているが、教育委員会策定の「求める教員像」や「教員育成指標」との関連や管理職との対話の促進、児童生徒や現在社会の変化に柔軟かつ迅速に対応するための研修の必要性の認識と研修意欲をより一層高めていくことも目指している。

(2) 活用場面の広がりによる深化・拡大

①管理職との対話促進と働き方改革

本研修は、基本的には教員個々の自主研修として位置付けているが、研修終了後に演習シートなどを活用して、管理職との面談を実施することにより、研修内容の深化・拡大、日常実践に向けての意欲の向上や具体的な指導方法の獲得を図るものである。また、これらの取組を通して、受講した教員と管理職との対話を充実させ、信頼関係を強化するとともに、教員個々の研修意欲を高め、より主体的・計画的に自らの学びをデザインする手だてとなる効果も期待できる。

さらに、本学が開発したクラウド上のシステムを活用することで、長期休業中等、自宅での受講も可能であり、また、校内の初任者指導の担当教員の指導教材等の作成の負担軽減を図ることができ、教員の働き方改革にもつながるものと考えている。

②協働的な学びの設定

本研修は、自主的な学びを主としているが、集合研修等の機会に協働的な学びの場を設定することによって、より大きな成果が期待できる。特に研修の第2回や第3回においては、受講者同士や校内の教員との交流等を行うことによって、各自の研修内容の更なる深化・拡大を図ることができる。そのような観点から、自主研修後や校内研修等の中において、協働的な学びの場が積極的に設定されることを期待している。本研修が校内研修や教育委員会主催の集合研修の場面で活用されることを心より願うところである。

【教員研修用CBT】

～第1回～



北海道教育大学

教員研修用教育実践力向上CBT開発プロジェクトチーム

【第1回 研修の内容】

1. 本研修『教員研修用CBT』の概要
2. 演習「教育実践力向上CBT」に挑戦！

※CBTの問題は答えの選択肢を選ぶことは簡単ですが、実は他の選択肢を理解して指導方法を広げたり自分の実践と結び付けて考察したりすることが大変重要な学びとなります。

<本日の研修(システム操作)の流れ>

教員研修用CBT第1回



 講義1-1

 トレーニング

回答結果の確認はこちら

<https://demo785.learning-ware.jp/lesson/test-result>

 講義1-2

 演習シートI

指示のあった項目に記載が終了した後、画面中央下の「一時保存」のボタンをクリックしてください。

1. 本研修『教員研修用CBT』の内容

(1) 教員研修用CBTとは・・・

- ・北海道教育大学が独自に開発した「教育実践力向上CBT」活用による初任段階（およそ教職経験年数1～3年）を中心とした若手の教員向けの研修プログラム

CBT  **Computer Based Testing & Training**

※今回の研修のCBTは、テストではなく、トレーニングとしてCBTの概要を理解したり指導方法を広げたりするために取り組んでいただくものです。

(2) 本研修の特色

- ①北海道教育大学の「教育実践力向上C B T」を活用した構成としている。
- ②北海道教育委員会及び札幌市教育委員会の「求める教員像」や「教員育成指標」との関連を図っている。
- ③「省察（リフレクション）」の手法を取り入れた学びとしている。
- ④研修成果を日常実践に生かしたり管理職等との対話による深化・拡大を図ったりすることができる。

(3) 高まりが期待される資質能力

- ①本研修の3回の学びを通して...

→【課題解決力】を高める！

第1回：オリエンテーション、研修の概要の理解

第2回：札幌市の教員育成指標との関連を

踏まえたC B Tの取組による、

〔研修課題の設定〕・・・課題の設定

〔C B Tを活用した追究〕・・・課題の追究①

第3回：〔省察による追究〕・・・課題の追究②

〔研修の成果のまとめ〕・・・課題の解決

②「教育実践力向上C B T」の考察から...
→【教育に関する基礎知識、普遍的実践方法や指導技術】を高める！

③省察（リフレクション）を深めて...
→【感性・感受性、授業構築力・授業改善力、即応力】等を高める！

学びの深化・拡大により高度化させる！

（４）研修の全体計画

【第１回】

- ＜本研修『教員研修用C B T』の理解＞
- ＜「教育実践力向上C B T」の演習＞

【第２回】

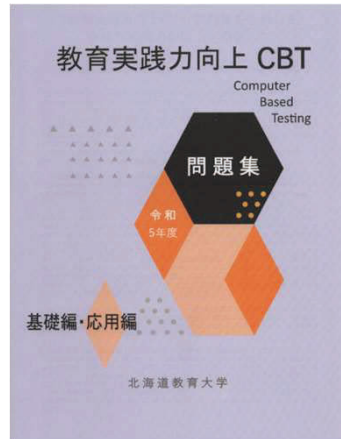
- ＜研修課題の設定＞
「教育実践力向上C B T」の活用による課題の設定
- ＜C B Tを活用した追究＞
C B Tの活用による指導方法等の考察

【第３回】

- ＜省察（リフレクション）による追究＞
「省察（リフレクション）」による指導の在り方や指
の本質などの考察
- ＜研修のまとめ＞
研修の成果をまとめ、教師としての自分自身の深化・拡大
を自覚し、実践への意欲を高める。

2. 演習「教育実践力向上CBT」に挑戦！

(1) 「教育実践力向上CBT」の概要



- * 基礎編・応用編→教育実習前後の大学生向け
- * 応用編→初任段階の教員向け



- * 発展編→初任段階の教員向け

問題の構成は？

【基礎編・応用編】

基礎編には、
解答と解説が
ついています。

【基礎編・応用編】、
【発展編】とも、
8つの領域から
構成されています。

【構成】…8つの領域

1. 教師論
2. 学級経営
3. 学習指導
4. 特別支援教育
5. 生徒指導
6. 危機管理
7. 学習指導要領
・教育課程
8. 法規

CBTを学ぶ際の3つの視点！

① 知識の量と質を高め、確実に習得する！

② 実践上の指導方法を理解する！

③ 指導理念や教師の姿勢等の原点となるものを見出す。

→実践場面と結びつけて、イメージ・
考察し、自らの指導方法を広げる。
→教師としての基本姿勢や理念などの
共通項を探る。

① 知識の量と質を高め、確実に習得する！

<机間指導のねらい>

問題：机間指導のねらいとして、ふさわしくないものを1つ選びなさい。

- ア 一人一人の学習状況を把握する。
- イ 教師が一呼吸入れる。
- ウ 一人一人の児童生徒に合った助言を行う。
- エ よさやがんばりを認め、称賛する。
- オ 学習の進め方を指導する。

②実践上の指導方法を理解する！

<板書計画>

問題：板書計画の留意点として、当てはまらないものを1つ選びなさい。

- ア 課題とまとめを対応させる。
- イ 板書が黒板に収まらなくなった場合は一部を消す。
- ウ 児童生徒の発達の段階に応じて語や文を線で結ぶなどして構造的にまとめる。
- エ 文字の大きさや太さを変えたり、囲み文字や色チョークを活用したりしてメリハリを付ける。
- オ ノートの写させるだけの板書ではなく、児童生徒が工夫できる余地のある板書にし、前時や次時の学習につなげる。

<社会科の構造化された板書例>



(提供：北海道社会科教育連盟)

【板書の3つの役割】

「伝える」 「支える」 「整理する」

③指導理念や教師の姿勢等の原点となるものを見出す

＜間違った発言への対応(1)＞

問題：授業中に間違った発言が出たときの対応として、ふさわしくないものを1つ選びなさい。

- ア 間違いであることを指摘し、他の児童生徒に正しい答えの発言を求める。
- イ 間違いであることは断定せずに共感的に受け止める。
- ウ 1つの考えであることを認め、価値付ける。
- エ 学級全体で共有し、思考を深めるきっかけとする。
- オ どのような思考過程を経て至った考えなのかを問い返す。

＜授業に関係のない発言への対応＞

問題：授業中に児童生徒から授業に関係のない発言が出たときの対応として、ふさわしくないものを1つ選びなさい。

- ア 授業に関係のない発言をしたことを追及する。
- イ 後で聞くことを伝える。
- ウ 授業に関係のない発言であることに気付かせる。
- エ 発言の意図を聞いた上で判断し、必要に応じて指導する。
- オ 授業に関する意見はないか聞く。

この二つの問題から考えられること…

- ・二つの問題に共通すること、つまり指導や対応の基本（大切なポイント）を考えてみましょう！

*間違いなどを一方的に指摘したり追及したりせずには、**本人の考えや気持ちを受け止め、認める**などして尊重した上で、**学習内容や次につなげ**
「発言をして良かった！」「先生がきちんと受け止めてくれた！」「なるほど、そうか！」と思うような**プラスの関わり**をすることが大切です！

→このことは、生徒指導上も重要！

（２）問題を解いてみましょう！

- ①まず、**システム画面の教員研修用ＣＢＴ第１回「トレーニング」**をクリックして、ＣＢＴの８領域から２問ずつ出題される全１６問に取り組んでみましょう。
- ②全ての問題を解いた後、答えを確認します。
- ③時間は、ＣＢＴの問題への取組と答えの確認を合わせて、１５分間とします。

※答えの確認が終わったら、「講義１－２」をクリックして、ＣＢＴの８つの領域の解説を視聴してください。



16問解き終わったら **確認する** ボタンをクリックして、次に **提出する** ボタンをクリックするとこの画面になります。この画面から全体の正答数や各問題の正解不正解が確認できます。



説明終了後、「CBT問題への取組」と答えの確認を始めてください。

1. 教師論



- 児童生徒と多くの時間をともに過ごしている中、教師になってやりがいを感じられる瞬間は、児童生徒のちょっとした変化や成長を感じられたときではないでしょうか。
- 学習内容を理解できなかった児童生徒が「わかった!」と笑顔を向けてくれたとき、なかなかできなかったことができるようになった児童生徒のうれしそうな姿を見たときなどは、教師として何ともいえない喜びを感じることができます。
- 学校は学力を身に付けるだけではなく、人間性を育む場でもあります。
- 教師との関わりが児童生徒のその後の人生に大きく影響を及ぼす可能性があります。
- 人格が形成される大切な時期に児童生徒の成長を手助けすることは重い責任を伴いますが、それだけにやりがいを感じることも大きいのではないのでしょうか。

1. 教師論



- 「令和の日本型学校教育を担う教職員像」として、以下のことがあげられています。
 - * 変化を前向きに受け止め、教職生涯を通じて学び続ける。
 - * 子供一人一人の学びを最大限に引き出す役割
 - * 子供の主体的な学びを支援する伴走者
 - * 多様な人材の教育界内外からの確保や、教師の資質・能力の向上により、質の高い教職員集団を実現。
 - * 多様な外部人材や専門スタッフ等がチームとして力を発揮
 - * 教師が創造的で魅力ある仕事であることが再認識され、教師自身も士気を高め、誇りを持って働くことができる。

『令和の日本型学校教育』を担う教師の養成・採用・研修等のあり方について～「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（概要）より

1. 教師論



- 令和の日本型学校教育を担う教師に求められる資質・能力が、「教職に必要な素養」「学習指導」「生徒指導」「特別な配慮や支援を必要とする子供への対応」「ICTや情報・教育データの利活用」の5項目に再整理されました。
- 令和時代に応じて新たに明示された資質には、ICTスキルや、データを読み解き個別最適な学び等に応用できるデータリテラシーなどがあります。他には、子供たちの主体的な学習の「伴走者」とあるよう、ファシリテーション能力が重視されています。そして、教職員が集団として力を発揮することが一層期待されることに付随し、教師同士のコミュニケーション、連携協働などが強調されるようになったのが特徴的です。

2. 学級経営

学級＝学校における学習や生活の基盤
■児童生徒が安心・安全で伸び伸びと
過ごせる楽しい場

求められる学級経営

心の居場所となる学級経営

学級が児童生徒にとって「心の居場所」となるためには、一人一人のよさや可能が認められ、支え合い、励まし合うことのできる支持的な風土に満ちた場である必要があります。

そのための配慮事項

- ①児童生徒一人一人が活躍できる場を設定する。
- ②児童生徒のよさを認め、励まし、皆に広める場を設定する。
- ③グループ活動など、助け合いの場を設定する。
- ④児童生徒の思いや願いを生かせる活動を取り入れる。

2. 学級経営

学級＝学校における学習や生活の基盤
■児童生徒の成長を認め、励まし、
意欲を喚起する。

求められる学級経営

自己実現を促す学級経営

児童生徒一人一人に、学級における諸活動を通して、自ら課題を見付け、よりよく問題を解決することができる資質や能力を身に付けることができるようにすることが大切です。そのためには、**児童生徒一人一人のもつよさや可能性を伸長させ**、豊かな自己実現を促す学級経営が求められます。

開かれた学級経営

児童生徒一人一人のよさや可能性を伸ばしたり、学級内で起こる問題を解決するためには、**他の教師と連携・協力しながら指導に当たることが必要**です。そのためには、「開かれた学級経営」を心掛け、同学年はもとより、他学年の教師や養護教諭等にも広く助言を求めるなど、**自分一人で抱え込まない姿勢**が大切です。

2. 学級経営

児童生徒にとって大切なことは、
「どこで学んだか」ではなく、
「どんな教師に出会えたか」です。

求められる教師像

児童生徒が求める教師

- ☐公平 ☐明るい ☐親しみやすい ☐はきはきしている
- ☐指導熱心（教え方が上手） ☐優しさと厳しさのバランス
- ☐ユーモアがある ☐一緒に遊んでくれる

基盤となる信頼関係

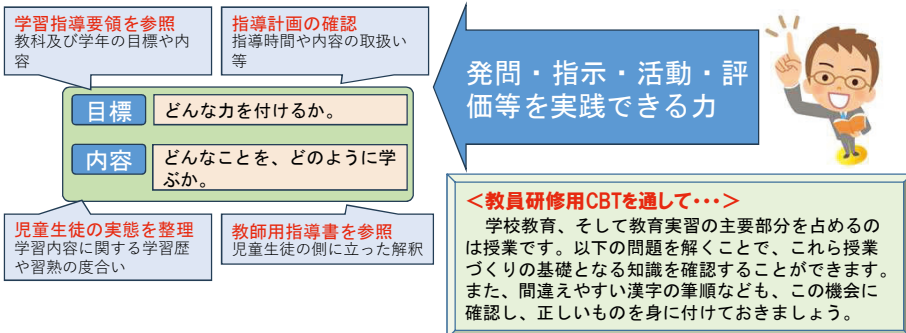
- ①確かな児童生徒理解 ②支持的風土の醸成
- ③他の教職員との連携 ④家庭や地域社会との連携

★「児童生徒にとって最良の教育環境は、教師自身です！」



3. 学習指導・授業改善

私たちが確かな授業をするためには、指導者が指導の目標や内容を十分に理解していなければなりません。学習指導案の作成に当たっては、まずもって指導の目標や内容への理解が必要です。



3. 学習指導・授業改善

育てたい力と授業改善

「知識及び技能」「思考力・判断力・表現力等」「学びに向かう力・人間性等」の3つの資質・能力を児童生徒に育むための、「主体的・対話的で深い学び」の視点による授業の工夫・改善。



指導技術

児童生徒にとっての「分かる」「できる」「楽しい」授業を目指すための幅広い指導の技術を身に付ける。

学習評価

学習の成果を的確に捉え、教師が指導の改善を図るとともに、児童生徒自身が自らの学習を振り返って次の学習に向かうことができるようにするための学習評価。



漢字の筆順

漢字の正しい字体や筆順を理解し、板書などをすることは、教師の指導技術の基本。（間違えやすい漢字の筆順例）

4. 特別支援教育

児童生徒一人一人の教育的ニーズの把握
組織的な体制と必要な支援

特別支援教育の推進

各学校では、特別な教育的支援を必要とする児童生徒に対して、障がいの状態や発達の段階、特性等を把握し望ましい教育的な対応について検討します。

体制の整備と必要な支援

- ・ **校内委員会の設置**…全校的な支援体制を確立し、必要な教育的ニーズや特性等を把握して、支援の在り方を検討します。
- ・ **実態把握**…学校や家庭で必要な支援や配慮について、保護者や関係機関と十分に話し合うなど連携を図ります。
- ・ **特別支援コーディネーターの指名**…校務分掌に位置づけられ、校内研修の企画、関係機関との連絡調整、保護者の**相談窓口**や**合理的配慮**の提供等組織的に機能するよう努めます。

4. 特別支援教育

実態把握に基づいた具体的な支援
保護者の心情を受け止め信頼関係を構築

個別の指導計画の作成・活用

障がいのある児童生徒一人一人について、指導目標や内容、配慮事項等の個別の指導計画を整理し、教職員の共通理解のもと、きめ細かな指導を行います。

- ・ 学習上、生活上の困難さだけでなく、**よさを含めた実態把握**に努めます。
- ・ 達成可能な短期目標や長期目標を設定し、**指導や支援の方法を検討**します。
- ・ できるだけ数値を入れて**評価できるように目標を具体的に設定**します。
- ・ 月ごと、**学期ごとにPDCAサイクルで指導の見直し**を図ります。

保護者との関係づくり

子どもへの指導を効果的に行うには保護者との信頼関係が大切です。保護者の心情を受け止めつつ、指導内容や方法について共通理解を図ります。

- ・ 保護者と日頃からつながり、子どもを肯定的にとらえ**成長点やよいところを伝え**ます。
- ・ **保護者の不安や苦勞を分かろうとする姿勢をもち**、協働での教育的支援を心がけます。
- ・ これまでの**子育ての大変さや一人の人間としての思いをしっかりと聴き**、受け止めます。

5. 生徒指導

「生徒指導提要」が12年ぶりに改訂され、令和4年12月に文部科学省より発行されました。ぜひ生徒指導の基本書として活用するとよいでしょう。

生徒指導提要

令和4年12月
文部科学省

文部科学省

【生徒指導の目的】

『児童生徒一人一人の個性の発見とよさや可能性の伸長と社会的資質・能力の発達を支えると同時に自己の幸福追求と社会に受け入れられる自己実現を支えること』

* 児童生徒の自己指導能力の獲得を支えるために・・・

生徒指導では、多様な教育活動を通して、児童生徒が主体的に課題に挑戦してみることや多様な他者と協働して創意工夫することの重要性を実感することが大切である。

* 生徒指導を意識した授業づくり

授業の中に、知識や思考力を身に付け、学力を高めるだけでなく、児童生徒が個性を伸ばし社会性を身に付けるように働きかける生徒指導の視点を意識して組み込んでいくことで、教室での教科の学びが将来、社会で充実して生きることにつながっていく。



6. 危機管理

■学校は、児童生徒一人一人の健やかな成長と自己実現を目指して教育活動を行うところであり、その基盤として安全で安心な教育環境の確保が必要です。



【危機管理の目的】

- 児童生徒及び教職員の安全を確保すること。
- 学校と児童生徒・保護者・地域社会との信頼関係を保つこと。
- 組織的で迅速かつ的確な対応により、学校を安定した状態にすること。

※学校の「危機」とは・・・

突発的なケガ、心停止等の事故、不審者侵入などの加害行為、自然災害や火災等の災害、食中毒や感染症、いじめ、自殺、個人情報の紛失・漏洩、教職員の服務事故など、学校を取り巻く危機事象には様々なものがあります。



<教員研修用CBTを通して・・・>

学校において、児童生徒等が生き生きと活動し、学べるようにするためには、その安全確保が不可欠の前提となります。

児童生徒等は守られる対象であることにとどまらず、自らの安全を確保することのできる基礎的な資質・能力を学校教育全体を通じて育成していくことが求められます。是非、日常実践の中で意欲と自信をもって取り組んでください。

7. 学習指導要領・教育課程

- ・今回、改訂された学習指導要領の総則では

- * **社会に開かれた教育課程の実現**
- * **「育成を目指す資質・能力」の3つの柱**
- * **主体的・対話的で深い学び**

などの意義や内容が示されています。

- ・今回の改訂では、知・徳・体にわたる「生きる力」をより具体化し、教育課程全体を通して育成を目指す資質・能力を3つの柱に整理するとともに、「何のために学ぶのか」という学習の意義を共有しながら、授業の創意工夫や教科書等の改善を引き出していけるよう、**全ての教科等の目標及び内容を育成を目指す資質・能力の3つの柱で再整理**しています。学習指導に当たっては、これらの資質・能力の内容を理解し、**「主体的・対話的で深い学び」の視点による授業改善**を図る必要があります。



8. 法 規



学校

■公教育は、**公の目的**によって行われる教育の総称です。一般的には国や地方公共団体、学校法人により設置・運営される学校で行われる、**公的な制度**に則った教育です。

教員



■教育の担い手である教員は、教育者としての使命感、人間の成長・発達についての深い理解、児童生徒に対する教育的愛情、教科等に関する専門的知識、広く豊かな教養、そしてこれらを基盤とした実践的指導力が求められます。その上で、教員の身分や仕事は法規によって定められ、守られています。日々の学校での教育活動も法規によって規定され、組織的・計画的に運営されています。

※学校教育に特に関りが深い法規とは…

- 日本国憲法
- 教育基本法
- 学校教育法
- 学校教育法施行令
- 学校教育法施行規則
- 教育公務員特例法
- 教育職員免許法
- 地方公務員法 等

※地方公務員法第31条から38条に、8つの服務義務を規定しています。この8つの服務義務は、3つの職務上の義務と、5つの身分上の義務に示されています。

法令遵守

<教員研修用CBTを通して…>

教員は、児童生徒の日々の成長を目指して取り組んでいます。

そのためには、まず、児童生徒が教員に信頼を寄せることが指導の出発点であり、信頼は全ての教育活動の基盤です。

日常生活上であっても社会規範を守することは当然ながら、教員としての服務と義務を意識し、法令順守の下、児童生徒はもとより、保護者・地域住民からも信頼されるよう期待しています。

提出: 2023/11/02 15:30

変更する

Q1
未回答

「教育実践力向上CBT」の問題（全32問）に取り組んでみて、設問や選択肢から学んだことや疑問、自分の考えなどを書いておきましょう。

Q2
未回答

「教育実践力向上CBT」の8つの領域の解説から学んだことを書いておきましょう。

【教員研修用 CBT】演習シート I

受講日	受講番号	学校名・氏名
-----	------	--------

1. 「教育実践力向上CBT」の問題（全16問）に取り組んでみて、設問や選択肢から学んだことや疑問、自分の考えなどを書いておきましょう。

2. 「教育実践力向上CBT」の8つの領域の解説から学んだことを書いておきましょう。

① CBTの8領域の問題16問を解いて、設問や選択肢から学んだことや疑問、自分の考えなどを記載したことが反映される。

② CBTの8つの領域の解説から、学んだことを記載したことが反映される。

時間はQ1とQ2合わせて
およそ10分間です！

北海道教育大学『教員研修用教育実践力向上CBT』
開発プロジェクトチーム

	副学長	玉井康之
札幌校	学校臨床教授	東間義孝
札幌校	学校臨床教授	紺野宏子
札幌校	学校臨床教授	赤間幸人
旭川校	学校臨床教授	前田 雄
旭川校	学校臨床教授	吉田昌広
旭川校	准教授	山中謙司
釧路校	学校臨床教授	小澤一記
釧路校	学校臨床教授	秋保和久
釧路校	准教授	星 裕
函館校	学校臨床教授	鈴木 淳
	アドバイザー	引地秀美

北海道教育大学教育研究支援部連携推進課

【教員研修用 CBT】 演習シート I

受講日	受講番号	学校名・氏名
-----	------	--------

1. 「教育実践力向上 CBT」の問題（全 16 問）に取り組んでみて、設問や選択肢から学んだことや疑問、自分の考えなどを書いておきましょう。

2. 「教育実践力向上 CBT」の 8 つの領域の解説から学んだことを書いておきましょう。
