

地方の私立学校における教員研修に関する一考察

～鶴学園の事例を通して～

角島 誠*

(令和7年10月31日受付)

A Study on Teacher Training in Regional Private Schools

— With reference to the case of Tsuru Gakuen —

Makoto KADOSHIMA

(Received October 31, 2025)

概要

2019年度に報告した鶴学園法人局初等中等教育研究センターによる学園内の初等中等学校の教員研修の取り組み事例に引き続き、その後のコロナ禍や働き方改革等々の外的な環境変化を経ながら変容していった実践を踏まえ、新たに再編した研修の内容ならびに実践状況を報告した。そして、教員免許更新制度廃止後の公立学校の研修にこの報告事例を照らし、地方の私立学校における研修体制の工夫や限界などの課題を示し、全国教員研修履歴プラットフォーム Plant の活用などの可能性について示唆した。

キーワード: 地方, 私学, 私立学校, 教員研修, Plant

1. はじめに

著者がセンター長を務める鶴学園法人局の初等中等教育研究センター(以下、初中C)では、2017年度から学園内の初等中等学校の教員研修の新たな取り組みに着手し、2018年度より実施展開してきた。この件については、角島(2019)⁽¹⁾によって報告されている。

その後、Covid-19による様々な影響を経てきたこと(以後コロナ禍と称し、2020-2022年度の3年間をコロナ禍期間とする)、働き方改革の推進などにより、2017年度当時に構想した研修を展開する環境が変化してきた。そして、適宜修正してきたことも含め、コロナ禍3年目の2022年度中に研修プログラムの更新、新設、再編等を行い、2023年度より新たに展開している。並行して学園の新たな教員評価制度が2024年度から試行されている。更には、2024年度より全国教員研修履歴プラットフォーム Plant⁽²⁾の案内も始めたところである。

本報告では、角島(2019)の報告後からコロナ禍を経た

現在までの取り組みを内部資料なども踏まえ、地方の私立学校における研修の一事例として振り返る。そして、私立、公立の研修動向に照らして、私立学校における研修のあり方について示唆を提供することを目的とする。

2. 環境変化～内部資料から

以下、2022年12月13日に「初等中等教育研究センター研修に関する2022年度整理内容と2023度からの展開」と題して学園内各校校長と共有した資料について、一部表現を改め部分抜粋し、現在の視点も絡めて補足する。下線は本報告用に加筆したものである。

「①はじめに」として：

「初中Cが2017年度に課題整理して提案し、2018年度から実施している初中C主催の研修について、コロナ禍と教育動向の急激な変化の重層を経る中、更にはオンラインコンテンツの充実や様々な意味でのスピードの速さということにも鑑み⁽¹⁾、見直しや新たな展開が求められる状況となってきた。

* 法人局初等中等教育研究センター ICTセンター、広島工業大学環境学部食健康科学科

また、教員免許の更新制度廃止に伴い、公立学校では教員の研修履歴の記録作成と研修履歴を活用した資質向上に関する指導助言等の仕組みが施行されることになった。それにより、任命権者が策定する教員研修計画に定める事項には、対象となる教師の範囲、研修履歴の記録の目的・範囲・内容・方法・時期・閲覧・提供、対話に基づく受講奨励の方法・時期、学校内で行う研修履歴の記録と学校管理職以外の教師による対話に基づく受講奨励を位置付けている。教育公務員特例法及び教育職員免許法の一部を改正する法律によるものであり、私立学校に直接的な影響はないが、私立学校についても研修の充実の必要性が高まっていることには変わらない。むしろ私学には具体的な手立てや指針が示されておらず、放置とも好機ともいえる。

以上より、まずは2017年度提案の現行実施内容に関する課題整理を行い、初中Cが担う範囲のこと、それから各校が取り組むべきことについて確認し、新たな提案を行う。」

・内部資料下線(イ)について：

コロナ禍対応を経て、オンラインによる会議ややりとり、動画視聴(編集、アップロード等のスキル向上も含む)、e-learningが教員にとって日常なものとなってきた。後述するように初中C主催の研修でもオンライン(ZOOMまたはTEAMS)、初中C編集の動画、e-learningを適宜取り入れていった。併せて、動画視聴速度機能や働き方改革の推進と相まってタイパ(タイムパフォーマンス)とか隙間時間といった言葉に象徴される感覚が広がってきた。

3. 方向性～内部資料から

2と同様に、内部資料の一部表現を改め部分抜粋し、現在の視点も絡めて補足する。

「②整理&確認」として：

「公立が新たに実施する研修制度に関する指針では、教師に共通的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つの柱で再整理されている。新たな教師の学びを実現していくための仕組みとして、研修履歴を活用した資質向上に関する指導助言等について、基本的な考え方が明記されている。これら観点は、初中Cが毎年通年で行っている私学の教育づくりの動向調査の中に、大なり小なり入ってくる知見であり、適宜関係図書を購入し、各校担当者や初中C研修受講者に供給・啓蒙してきたが、今後も継続していく。ただ、これら5観点について具体的なスキルレベルのことや一つ一つの観点到焦点された学外の研修、例えばNITS(独立行政法人教職員支援機構)などについては、

各校で積極的に活用していくものとする。

- ・各校でこそできる、各校で担うべき研修内容と初中Cが担う研修の役割分担については、2017年度に整理したこと以上に変更の必要はない。
- ・各校においてはこれまでのように分掌に拠る研修や校内の授業研究、私学協会等各種団体の研修の活用や日々の会合や行事や授業づくりのOJTといったことの継続というありようは変わらない。これに、NITS等の研修を効果的に加味していくことが求められる。そのために、各校で研修担当者を明確に定め、毎年各校の研修の全体像と実績のまとめ、研究授業のテーマ案、更にはNITSの研修項目や内容を把握したうえで、一定時期が来た教員や内容的に必要と思われる該当教員への研修案を管理職に提案し、勤務時間内での研修として実施していくことが求められよう。(ロ)
- 研修履歴の記録のありようについては、その実施の可否も含めて2023年度以降の公・私立のそれぞれの動向から探っていく。(ハ)
- ・授業缶詰、教師塾の一般教員の利用状況は低調であるが、質的にも内容的にも充実してきており、かつデータベースとして充実してきている。(ニ)研修対象者等には研修教材としての視聴や参加の具体的な材料として有効に機能している。今後も積極的な活用を促しながら継続していく。
- ・センターでは、オンラインで貸出管理するシステム「カシカン」によって、ICT機器その他の機材、動向把握のために購入している図書を貸出しており、一定数の教員への貸出実績が積まれており、啓蒙機能を果たす環境提供ができているといえ、今後も継続していく。
- ・2017年当時は明文化していなかったが、初中Cの事業計画の実施に伴い、それに参加し体験することや協力等を求めることがある。例えば、この度の瀬戸内海サイエンスクルーズプログラムの開発⁽³⁾や課外活動プログラムの開発や普及といったことなども教育づくり、プログラム開発といった研修となっている。事業内容に応じ、適宜巻き込むようにして今後も研修の一環として実施していく。
- ・年齢別研修については、急速な変化の中にあって年齢による区分よりも、個々教員の状況による研修の必要度で実施することが望ましいと判断した。また、ZOOMが使えるようになったので、細かな助言等がやり易くなった。特に研修Ⅲ(40代研修)での実績が大きく、他の受講者にも適用可能なことから研修内容の組み換えのタイミングでもある。ただ、ある程度現場での状況が理解できている状況が前提であり、研修受講の経験年数については、広島県教育委員会の6年目研修という区切り

などもあることから、有期契約期間も含めて6年目以降を目安と考える。研修Ⅰの30代前半を対象とした鶴学園教育原理については、大きく変える必要はないが、研修Ⅱ、研修Ⅲについて年齢指定も外し、かつ内容についてもこれまでの実績を土台にした新たなもので組み替えることとする。これらから、年齢別研修から指名研修という表現とし、受講者からの研修成果の横浸透による波及を狙うものとする。

- ・(略) より多くの教員の効果を高める方策として、小中高の3段階、全日・通信の2系統というバリエーションがある環境をそのまま活用するだけで効果のある研修を開発する。(ホ)
- ・勤務カレンダーや働き方改革の流れの中にあって、2018年当時よりもスケジュール調整が一層困難になってきた。当初、弾力的な調整が容易と想定していた夏期休暇の調整が益々難しくなっており、^(ハ) そのことが個別のZOOM対応にもつながってきている。」
- ・内部資料下線(ロ)、(ハ)について

NITSの活用という点で、2024年段階では鶴学園各校において体制が整えられている状況ではなかった。

一方、各教育委員会のHPには各教育委員会なりのPlantの展開の実施案内が示され、2024年4月から全国教員研修履歴プラットフォームPlantが稼働している。

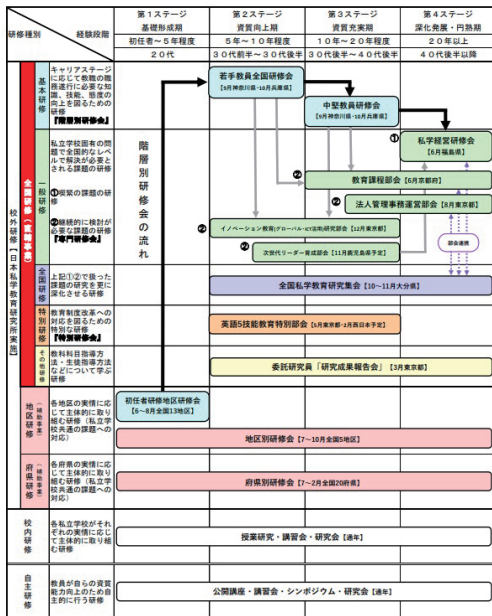


図1 研修体系図(4)

角島(2019)の報告以降、私学の研修という点では、同報告で私学の全国研修の屋台骨と形容した(一財)日本私学教育研究所による研修が再編され、2024.4.1現在で図1の研修体系図が示されている。

公立のPlantの動きに対して、私学団体としての動きは

なく、図1にある校内研修、自主研修の欄においても、特に言及している状況ではない。

私学については、令和5年度第2回都道府県私立学校主管部課長会議の参考資料23『「研修受講履歴記録システム及び教員研修プラットフォーム」の構築について』⁽⁵⁾にて、2024年4月から稼働開始予定として、「本プラットフォームに登録された研修動画は、公立学校の教職員のほか、私立学校の教職員も、各自アカウントを取得することにより視聴することが可能です。」と示されたがその後、文部科学省から私学への利用案内の通達のようなものは出されていない。広島県については、2024年8月時点で、環境県民局学事課ですら教育委員会からも連絡を受けていない状況であった。広島県教育委員会からも「私立学校に対して周知は行っておらず、今後も行わない予定」との回答であった。(※1)

ただ、NITSのホームページを開けば、Plantへ接続ができるようになっており、NITSを普段から利用している私学関係者であれば、その使用実感等は周知のことであらう。

Plantには、①研修登録 ②受講推薦・受講決定 ③研修受講 ④受講履歴記録の4つの機能がある。①は大学や教員委員会等研修主催者に与えられた研修情報の登録機能であり、②④はいわゆる法定研修としての管理機能である。国立・私立の教員や教員志望者はゲストユーザー登録で利用可能で、③の機能に限り利用が可能となっている⁽⁶⁾。登録すれば、履歴として記録されることなく、公立の教員同様にいわゆる研修用e-learningの膨大なコンテンツの多くが無償で使用可能である。NITSコンテンツもPlantの中に入っている。

2022年12月13日の内部資料で触れたNITSの活用体制が学園内各校で整えられていなかった状況や、角島(2019)が指摘した兼務教員に対する研修の充実の課題があることから利用価値があると判断し、学園内の初等中等各校の管理職、初中C研修受講中の教員、養護教員の会合にて使用してもらい本学園として一般教員への案内に関してヒアリングを行った。それらも踏まえ、以下の内容構成：

- ・教員免許更新制度の発展的解消のその後の施策に関する背景等
 - ・令和6年4月から公立学校で運用されている状況
 - ・学園としてのPlantのゲストユーザー登録を求める位置づけ
 - ・NITSのホームページと活用の案内
 - ・Plantのゲストユーザー登録の仕方、使い方事例
- で20分程度の教員向けの案内動画を作成し、2024年11月に全教員に配信した。

特に、学園としての Plant 位置づけは：

- ・ 学び続ける教師として、自己研鑽・自己研修として自ら本を読むと同様の研修の選択肢としての案内であるが、学校の研修として Plant のコンテンツを使用することもあり得る。
- ・ 有料のコンテンツについては自己負担である。
- ・ 業務命令として各校や初中 C が行う研修とは異なる。
- ・ 校内の各分掌や教科会の立場で他の教員に視聴を奨めたいものは、職員会議や朝礼その他校内の情報共有システムで案内を行う。
- ・ 校内研修として Plant のコンテンツを用いたり、事前の視聴を前提としたりする研修も行いうる。
- ・ 履歴が残るわけでもなく視聴することが教員評価につながるものではない。知見やスキルが実装されて実践力として現場で発揮できているかどうかで評価される。

とした。

そして、2025 年度からの初任者には、Plant の紹介とゲストユーザー登録を求めることとした。

・ 内部資料下線 (へ) について：

コロナ禍前では、集合研修は学園内各校教員の日程調整で同日に実施可能であった。しかし、休日の確実な取得や勤務カレンダー上の夏休み期間中の休日設定が増えたこと、各校で 4 週 6 休の勤務カレンダーをなるべく合わせるようになってきたが困難となり、出勤土曜日が揃わなくなってきたこと、更には 2025 年度からはいずれの学校も完全週休 2 日となり、土曜日が扱いづらくなってきた。

- ・ 2022.12.13 の内部資料共有以降での指摘しておくべき変化について：

(学園・各校パーパスの設定)

2022 年度に学園ならびに各校のパーパス・ステートメントが発表された。パーパスに照らした自身の在り方、教育づくりという視点が求められるようになり、研修においてもそのことを問わざるを得なくなってきた。

(教員評価制度の変更)

学園における教員評価制度の変更が、コロナ禍期間中から準備され、目標管理型の業績評価シートと能力・行動評価シートを用いた試行を 2024 年度から開始した。後者については、角島 (2019) の報告にも示した資質・能力表を元にそれぞれ、号俸、役職に応じ、初二年、若手、中堅、部長 / 主任のシートの他に、管理職、司書教諭、養護教諭のシートも作成され、指導助言を与えるための面談時資料として制度の中に組み込まれた。

4. 研修プログラムについて

角島 (2019) において取り上げていたものの中から、展

開の実績や更新、再編成していった状況を示す。

ア. 初任者研修

コロナ禍前には、ページ数のある冊子として渡していたものを止め、学園教員としてのありようについて編集した動画 (45 分) を Youtube の限定公開としてアップし、QR コードから Google Forms アンケートに回答を求める形とした。

また、2023 年度より、学園法人局人事部が行う経営事務職員の初任者と同様のビジネスマナー研修 (外部研修会社の e-learning を活用) を初任教員にも実施している。

イ. 共有クラウド「授業缶詰」

1 つの授業や 1 つの行事ごとに教科名やその他分類名で 1 つのフォルダーとし、その中に収録動画、指導案、教材等を収録している。また、動画はないものの新規開発教材や実践報告を共有してもらうべくフォルダーに入れているものもある。

内部資料下線 (二) に指摘したように、2025.8.18 現在で総フォルダー数 343 のデータベースとなった。データベースとしてあることで、研修対象者に、具体的に指定して視聴を求めることができるなどが可能となった。

ただ、一般の教員にとっては、視聴するには職場で視聴するしかなく、多忙な勤務時間の中で中々その時間が確保できないことも事実であった。

ウ. 教師塾

2018 年度より 2024 年度まで、コロナ禍期間中も対面実施で継続し特設のホームページを設けているものの、ゲストスピーカーを招聘する会などについては、近隣の学校にも案内を送付してきた。過去の内容一覧については (※ 2) を参照されたい。

開催は、土曜日が開校日の午後 6 回程度を実施してきており、初任者のみ年間のいずれかの回に 1 回は参加することを義務づけ特殊勤務扱いとしてきた。一般教員の参加についてはあくまで自主的なものとし、特殊勤務扱いとはしていない。土曜日の午後には部活の指導、入試広報関係、PTA 関係の行事、諸々の学習指導等もあり、多忙である教員がいる一方で、勤務時間外であり、特殊勤務扱いとならないことから、2018 年度の実施から 2024 年度末まで、対面参加した延べ人数の実績は 687 名、鶴学園関係者 501 名、外部参加者 186 名) であり、平均すると 1 回あたり 16 名であった。

外部からの参加者で、鶴学園の本務教員として採用されたものもこの間 2 名おり、教員採用にも寄与している。

毎回、動画収録を行い、資料とともに共有クラウドである「授業缶詰」に入れて当日参加できなかった教員が視聴できるようにしてきた。ただ、セキュリティ等クラウドの設定都合上、視聴するには職場で視聴するしかなく、多忙

な勤務時間の中で中々その時間が確保できないことも事実であった。

2023年度からは、視聴しやすいように動画を編集し、学園教員しか使用できないMicrosoft Stream(SharePoint)にアップして案内を一斉送信している。再生速度調整も可能であり、自宅や通勤中などスマートフォンでも視聴できる。自動車通勤している教員はCarPlayなどで音声だけ聞いているものもある。また、過去内容と連動した教師塾の回では、過去動画も同様にアップして案内を一斉送信している。

2025年度からは、休日となった土曜日の午前開催を設定して展開中であるが、参加状況に照らして次年度のありようを検討中である。

エ. 年齢別研修から内容別指名研修へ

角島(2019)の報告時では下記のように、年齢別を前提とした構想であり実際その区分で展開してきた。

- a. 鶴学園教育原理(30代前半)
- b. 教育デザイン論(30代後半)
- c. 40代研修 疑似教職大学院型研修

ただ、コロナ禍前後でDXや新たな教育動向の変化が激しい中、年齢差よりも教員の資質・能力差や課題に応じた更新やブラッシュアップが求められると判断し、従来の年齢区分を取りやめた。そして、対象を鶴学園での勤務が6年以上(中途採用の場合は校長判断による)の教員(校長指名)とし、以下のように年齢別研修から内容別指名研修Ⅰ～Ⅴとして再設定した。研修Ⅰ～Ⅲは年に各校1名程度である。可能であれば対面での集合研修年2回を実施したいが調整がかなり難しく、オンラインでの実施がメインで、場合によっては研修担当者が現場まで何うパターンが現実である。

研修Ⅰ 別名：鶴学園教育原理

内容：受講者の資質・能力チェックの実施、従来の鶴学園教育原理の研修プログラム、私学の教育づくりに資する最新教育動向(初級)

方法：オンライン研修(集合研修年1～2回)

研修Ⅱ 別名：ミドルリーダー研修

内容：SWOT、拡張SWOT、課題の深堀と解決のプロセス/デザイン思考、ミドルリーダーとしての組織での動き方/人の動かし方、コミュニケーション、私学の教育づくりに資する最新教育動向

方法：オンライン指導(集合研修年1～2回)。初中C作成の研修用動画の視聴。調査費一部支援。同一人物が、違う年度に複数回参加も可。都度の課題状況が異なる。

研修Ⅲ 別名：授業改善アクションリサーチ研修

内容：授業力向上/課題設定し自ら探究できる実践力としてのアクションリサーチ(教師塾での報告が必須)、私学の教育づくりに資する最新教育動向

方法：オンライン指導。(集合研修年1～2回)。教師塾での報告。研究費支援。

研修Ⅳ 別名：動向調査研修

対象：初中Cが求め、校長が指名する者(研修Ⅰ～Ⅲの状況から一層の深堀や伸びが見込める人材等、管理職候補等)

内容：初中Cとして把握したい動向調査内容について、初中Cの代行調査担当として、出張等などの調査をふまえて報告書作成を行う。交通費等は初中Cが負担する。

研修Ⅴ 別名：交流研修

内容：イメージ～交流先校での教育実習生の動きに準じる

事前(マッチング)

- ・4月末までに校長がその年の該当者と校長が希望する受入れ校の校長に伝える。
- ・1年に1校1～2人程度。
- ・受入れ校校長は教科等を勘案し、対応教員(密着される教員 教科、HR)を決める。
- ・対応教員が決まれば、該当教員間で交流日を決め、それぞれ校長に実施日を報告。

当日

- ・該当日の丸1日を教育実習生のように過ごす。
- ※勤務時間の始業・終業は、交流先校に合わせる
- ・受け入れ教員以外の授業も見学を認める。

事後

- ・所定の交流研修報告シート(図2)にて、交流後1週間以内に自校校長に提出(交流先校長、センター長へCC)。
- ・必要に応じ校長が適宜ヒアリング等。

狙い&効果

- ・自分、自校を見つめる。
- ・鶴学園の多面的な姿を通して鶴学園教育についての認識を深める。
- ・どれだけのことを見抜けるか、見る目があるか、気付けるか、教育の感性が試される。(事後の校長等からの助言が必要)
- ・上記をきっかけに、何某か変化し波及していくことへの期待。
- ・当人、両校にとっての新たな気付きの発見や共有による相互発展。

教員交流研修報告シート（記入例）

所属校	なまえ	教科
交流先校	密着した先生	交流実施日

※交流実施日後1週間以内に自校校長に对面提出。交流先校長にメール提出、センター長にCC。

当日の概要

職研	・自己紹介
SHR	・年組先生の授業見学
1時間目	・研究室での授業準備の様子や先生方と情報交換
2時間目	・年組先生の授業見学
3時間目	・〇〇委員会の会合
4時間目	・年組先生の授業見学
昼休憩	・食事、校舎内様子見学
5時間目	・研究室での授業準備の様子や先生方と情報交換
6時間目	・年組先生の授業見学
放課後	・年組の清掃の様子や図書館の見学 〇〇部の練習見学

学びとなったこと（新鮮に映った/参考となった/取り入れたい/刺激となったことなど）をそれぞれ3点、一行で記入

自分にとって	<ul style="list-style-type: none"> ・自校と全く違う学力層の生徒が持つ空気感、その緊張感での展開の全てが新鮮だった。 ・AI教材の絶妙な導入による下位、上位を飽きさせない展開は非常に参考となった。 ・生徒との距離を縮めるコミュニケーションの上手さに圧倒された。
自校にとって	<ul style="list-style-type: none"> ・数値目標の具体化までのプロセスの可視化とチェック、特にチェック機能の体制構築。 ・シングルサインオンのシステムの導入。 ・部長以外の個々の先生の分掌業務の役割分担を明確化しておくこと。

交流先校へ（メッセージ、感想、疑問、課題、助言、…）

<ul style="list-style-type: none"> ・採用以来、他校の様子をじっくり見たことがなくすべてが新鮮でした。 ・改めて自校の自分が担当している生徒が愛おしくなり、「教育は愛なり」の意味を噛みしめています。 ・自校の眼鏡でバイアスがかかりすぎていることもありますが、もう少し、子どもを見守る程度で手を放してもいいのではと思えました。 ・一部の先生方のUSBの管理の様子が危機管理上大丈夫かなという印象を持ちました。 ・先生方の身だしなみについて、自由すぎる感じを受けました。 …
--

図2 報告シート記入例

以下、最新教育動向、研修Ⅲと研修Ⅴの実際について報告する。

オ. 私学の教育づくりに資する最新教育動向

研修Ⅱ～Ⅲに示している下線の「私学の教育づくりに資する最新教育動向」については、初中Cが定期購読している「月刊 先端教育」の回覧を受講者間で毎月行っている。また、毎年度、その時々の動向状況に応じ年に10～20冊程度の書籍を受講者それぞれに1冊ずつ配布して適宜感想等や読み方のやり取りを、先進他校事例や実践事例なども適宜交えつつオンラインで行ってきている。動向に関する配布書籍の2023年度の実績事例を表1に示す。

動向という観点から見ると、多くの新刊が当該年度内に発売された。振り返ってみると、2023年度はChatGPTの登場や「ライフシフト」、若い校長の誕生などが特徴的な出来事であった。受講者がこれらの書籍から得られる知見を現場に還元することが重要である。しかし、最新教育動向研修の主な目的は、オンラインを通じたやりとりを通して、選ばれる学校としての教育づくりが必須である私学人としてこれら動向情報の読み取り方や捉え方、嗅覚を育むことにある。

尚、上記図書はあくまで動向に関する図書であり、研修対象者全員が目を通す位置づけのもので、各研修受講内容に応じた教材用の図書や資料はこれらとは別に用意されている。

表1 2023年度の動向に関する配布図書（配布順）

書名	著者	発売
検証 日本の教育改革	南部広孝	2021.11
最新教育動向2023～必ず押さえておきたい時事ワード60&視点120～	教育の未来を研究する会	2022.12
2030年の学校をつくりスクールリーダーへ	武田 信子他	2022.3
学習指導要領「次期改訂」をどうする 一検証 教育課程改革	渡辺 敦司	2022.10.
きみが校長をやればいい	柴山翔太	2023.6
協働する探究のデザイン: 社会をよくする学びをつくる	藤原さと	2023.5
子どもが教育を選ぶ時代へ	野本響子	2022.2
スクール・シフト～あなたが未来の「教育」を体現する～	宮田純也	2023.8
冒険の書	孫泰蔵	2023.2
16歳からのライフ・シフト=LIFE SHIFT	リンダグラットン	2023.8
ゼロからはじめるなるほど!ChatGPT活用術	マイカ	2023.7
AI仕事革命-ChatGPTで仕事を10倍効率化	谷口恵子	2023.8
教師のための「非認知能力」の育て方	中山芳一	2023.8
AI時代を生き抜くということ～ChatGPTとリスクリング～	石角 友愛	2023.9
教育による日本再興論～教育は人と社会と国の未来を決する～	伊藤 奈緒	2023.4
最新教育動向2024～必ず押さえておきたい時事ワード60&視点120～	教育の未来を研究する会	2023.12
捨てられる教師 AIに駆逐される教師、生き残る教師	石川一郎	2023.12
メンタル脳	アンジュ・ハンセン	2024.1

カ. 研修Ⅲの展開

旧名称「40代研修」は福井大学教職大学院の展開方法を模した疑似教職大学院型研修のイメージで、集合研修では現場の課題を共有しながら解決していくというものをイメージしていた。

各校長には、研修対象者の業務負荷軽減を求めはしてきたものの、現実には各教員それぞれの業務の要であり、2019年度の展開以来、業務軽減のないまま展開してきたというのが実際である。換言すると、各校の業務実態からして実際の教職大学院にはとても出せない状況といえる。

そういった意味でも、学園内で疑似的にもできてきていることの意義は大きいと評価できる。

ただ、複数人同時での集合研修やオンライン研修のスケジュール調整が物理的に難しく、個々の教員の隙間時間を縫うように個別で対応してきた。一人当たり年間10回程度のオンライン研修と夏休みでの対面集中指導（半日）、場合によっては研修担当者が各校を訪れるなどであった。

こうしたこともあって、現場の課題を受講者同士で共有しながら解決していくという当初想定していた研修はできず、最新教育動向も含めたオンラインでの個別のやり取りの中での助言、解決策提案といった形となった。また、授業改善や抱える課題の改善ということで深掘する一つの手段として最初の年（2019年）にアクションリサーチという方法を提示したところ、このパターンに受講者がのってきたことから、個人でのアクションリサーチを深めていくということを基軸としながら諸々の件についてやりとりしていくという形に落ち着いていったというのが実際である。そして、スケジュール的にも収まりどころがよい形として研修Ⅲに収斂したといえる。

そして、スケジュール的には凡そ以下のような流れでこれまで毎年展開してきている。

・いわゆる1学期（夏休み前まで）中に、様々な教育動向の知見を交えながら、日ごろ感じている問題を引き出しながら、課題、RQ（リサーチクエスト）を定め、

仮説設定をする。

- ・ 夏休みの対面集中指導までに、所定シートを完成。
- ・ 夏休みの対面集中指導で検証方法と2学期のスケジュールまでを詰める。
- ・ 2学期（夏休み明けから冬休み前まで）に授業展開する中で検証データを集める。
- ・ 冬休みから1月で仮説検証、まとめを行う。
- ・ 2月の教師塾で発表。

というスケジュールではほぼ全員が対応してきた。

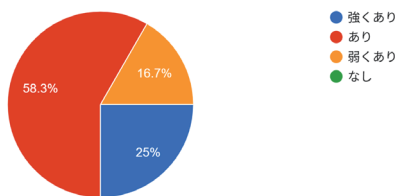
表2に2019年度からの教師塾での発表タイトルを示す。

表2 教師塾での発表タイトル

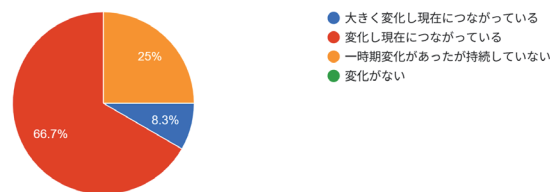
年度	タイトルまたはリサーチクエスト/RQ	教師の専門	対象
2019年度	RQ (短い英文でも語順で困っている生徒が、得た語彙をもとに英語を使うようにするためには、どのような指導法が必要か)	英語	高1
	RQ (小学生における投運動の記録の向上には、どんな手立てが有効か)	体育	小学校
2020年度	正しく読解し、記述力を高める指導法	国語	中2
	RQ(スマホアプリを活用することは、英単語を暗記することに効果があるのだろうか)	英語	高2
2021年度	ICTを活用した主体的に学ぶ授業への取組み～コロナ禍とICTは何をもたらしたか	理科(化学)	高2
	英語の語順通りに読め力を鍛える指導とは？	英語	高3
2022年度	国語への興味関心向上をアクションリサーチで検証する	国語	高1
	研修報告『『日本語』の読解力向上』 教科学習の前提となる「読む力」について	国語	高1
2023年度	広島なぎさ中学校2年研修旅行における研修旅行記の改善	地理(日本史)	中2
	K-STEAM類型の特色教育が生徒の非認知能力に与える影響に関する考察	数学	高1、2
2024年度	英語を苦手とし英語学習が定着していない生徒を、自立した学習者に育てる取り組み ～英語長文読解の指導を通して～	英語	高1
	主体的な学びに向けた公共の授業の導入の工夫 ～事前学習のプレゼンを導入として～	公民	高2

研修の効果について、受講者12名に以下のような4件法での4つの項目と自由記述の計5項目で、Google Formsにてメールアドレスを回収しないブラインドでのアンケートを実施（回答期限を2025.5.31として、2025.4.30送信、2025.5.27に全員全項目回答回収 N=12）し、下記のような結果を得た。※3)

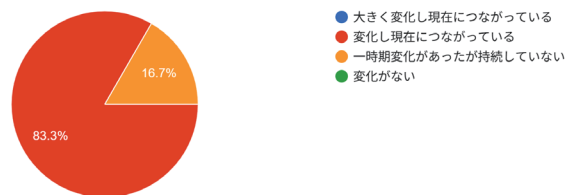
- ①現在の視点から振り返ってみて研修の効果をも4段階で教えてください。



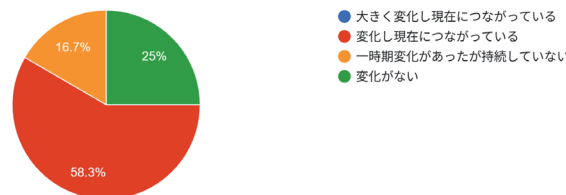
- ②研修後、授業の捉え方・視点の変化（より多面的、複眼的となった、より深くなったなど）について



- ③研修後、授業に関する自身の具体的な動きの変化（児童生徒への関わり方、教材の作り方、授業の展開の仕方、評価の仕方等等）について



- ④研修後、授業以外の教育（ホームルーム、学校行事、広報活動、教育動向等々）の捉え方・視点の変化（より多面的、複眼的となった、より深くなったなど）について



- ⑤研修を受けずに現在に至る自分を想定して、受けた現在の自分との違いを比較したときの研修の効果について思うところを自由に記述してください。

表3 アンケート⑤の素データ

視野が広がったと思う。
生徒目線での導入や、生徒自身の活動をより意識することができるようになってきていると考える。
・スキルが身に付いた。 ・一つのことには焦点を当てることの重要性に気づけた。
・他校の先生方と交流できた。
研修の内容そのものよりも、データを取ったり研修発表のために調べたりしたことが、役に立っている。
生徒の頑張りを見える化し、成績以外のモチベーションの上げ方につながっている。
研修を受けていなければ、それはできていないと思う。
その後に活かすことができれば研修の効果は生きていると思いますが、それを検証したり実践のための準備をしたりする時間が取れません。
日々の教育実践を客観的にデータをとって、分析し、発表するという一つの実践の形としてまとめることは普段なかなかできないことであり、貴重な経験となった。研修後、実践や生徒のポートフォリオを記録として残しておき、次につなげようという思いが強くなった。
テーマ（問い）設定や分析手法など、現在教育界で主流となるようなことを学べたことは大きかったと思います。また、普段は参加できない研修などへの参加もできたことは、視野を広げる一助となりました。一見関係なさそうなことに、共通点を見つけ出そうとする姿勢は養われたものと思います。
残念ながら研修を受けて大きく自身のやり方が以前より変化したとは思っていません。但し教育の流れが今後どのようなようになっていくのかのイメージは以前よりは明確に持てるようになったと思います。教育系の大学を志望する生徒を指導する際には研修で学んだことが非常に役に立ちました。
今までやっていたつもりでもできていなかったことがたくさんあることがわかり、自分の常識ではなく、生徒の実情に沿って授業を展開することが以前よりもできるようになったと感じています。特に低学力層や本人の希望と学力が合致していない生徒に対する、目標に向けてのステップアップについての指導がより深く細かくできるようになったのではないかと考えています。今後さらに学んで行きたいと思えます。
コロナ禍で抑圧された社会、学校において、精神的に何かを前向きに取り組むという気持ちになれなかった。研修を通じて、データに基づいた授業評価、自己評価がこれまでに経験したことのないもので、新たな知見を得ることができた。しかし、日常的にデータ収集しそれを分析する余裕は少ない。コロナ禍ということもあり、他校視察や外部セミナー等に参加することが全くできなかった点で比較対象の数が研修前後と変化がないのが残念である。もし今後、外部に出るための予算があれば活用したい。

表3のテキストデータをChatGPTにて200字要約したものが以下の文となる。

「研修を通じて、データ収集や分析の重要性を学び、自分の指導法を客観的に見直せたことで、生徒目線の授業展開やスモールステップの指導が以前よりもできるようになったと感じている。また、課題設定から分析・発表までの探究活動の各段階を理解し、生徒支援に役立てられた。視野が広がり、他校教員との交流や新たな知見を得る貴重な機会となったが、日常の実践や外部活動には時間や予算の課題も残っていると感じている。」

総じて、過半数で持続的な効果のみをとれる。自由記述からもその状況がうかがえる。また、自由記述にもあるように現場の多忙感が持続の阻害要因の一つと読み取れる。

研修では、アクションリサーチのみならず教育動向など

教育の捉え方といったことも並行して行ってきたが、④の結果からは、現場レベルで捉えるには具体的な場面での落とし込みや捉え方まで扱ってみる必要性を読み取ることができる。

キ. 研修Ⅴの展開

研修Ⅴが、内部資料下線（ホ）で示した「小中高の3段階、全日・通信の2系統というバリエーションがある環境をそのまま活用するだけで効果のある研修」に相当する。

センター長として研修担当を担う筆者自身の物理的多忙さから研修Ⅰ～Ⅲのような形式での新たな研修の展開は対応しきれない現状に対し、効果的な方法を思案したのが、違う職場で教育実習生のように過ごしてみるという体験であった。狙いについては上述した通りであるが、指導技術、児童・生徒の反応や態度、学年団や教科の連携の動きなど、研修を受けた教員は様々な刺激や学びを得ている。そして、体験後のフィードバックを校長、筆者とオンラインで交換することで深まりが持てた。それは、「もっと多くの教員が学園内の他校を見学する機会を持つべきではないかと思いました。」といった感想などに端的に表れている。

また、教室の照度や木造廊下のとげといった施設上の指摘など、永らく同じ環境にいと馴れて気づかないことなど相手校に関して見えた気づきの指摘も忌憚なくフィードバックされている。

5. 考察

・公立と比した地方私学の本学事例からの示唆

公立学校における研修履歴システムの動向を横目で捉えながら、コロナ禍、動画、オンライン、働き方改革、その他諸々学園事情といった変化に私学として自前の研修プログラムとその展開をブラッシュアップしてきた様は上記の通りであった。

横目で捉えてきた公立学校における研修履歴システムとは、そもそも法定研修を前提としたもので、かつ異動を前提とした多数の教員の状況把握のための管理上必須なシステムである。これに対し、異動が殆ど無く扱う教員数も1校規模、ないしは数校規模の私学の場合、先生一人一人の状況や力量等は各校管理職に把握されている。初中Cの指名研修も誰をブラッシュアップすべき状況か、指名するかもその把握状況の中にある。何より能力相応としての配置やストレッチ課題としての期待の配置など、毎年の分掌や学年等の人事配置がその評価の裏返しでもある。

一人一人をよく把握できている私学では、仕事とコストを増やすような意味での管理システムは不要である。果たして、Plantについては適宜のコンテンツ利用というだけで十分と判断しそのよう対処してきた。

ただ、ここに報告してきた初中Cの研修内容は どうして

も本務者を前提としたものとなっていることは否めない。

・能力・行動評価シート表/育成指標と研修の対応

上記にも示したように、本学園では2024年度から新たな教員評価制度が試行されている。

管理職との面接では、業績評価シートに関する対話と同時に、自己チェックした能力・行動評価シートを提出し、会話を持つことになっている。能力・行動評価シートは処遇反映される評価対象ではない。ただ、育成指標にも相当する同シートに照らした自分の状況を毎年管理職と確認していくことの積み重ねそのものが研修の場となる。そのことが当人に強く意識されて総合力が高まり、配置された業務を通したOJTや私学文化の中で相応の資質能力が実装されれば、人事配置として校務分掌の長などと任じられましょう。そして、職務手当という形となる。事業推進の主担者と任じられましょう。そして、功績によっては特別昇給制度により号俸があがる。

鈴木・福島(2023)⁽⁷⁾は、公立学校における育成指標に対応した研修OJT、Off-JT、SDの実態について、さまざまな教員委員会の実態を報告している。決して一様ではなく、かつ十全に対応できていない実態も報告されている。

本務者・兼務者併せて250名前後である本学園の初等中等教育教員規模において、資質・能力表に杓子定規に対応した研修を設置・展開するほどの余裕はない。初中Cが提供する研修は能力・資質表に大まかに対応した研修に相当するが、厳密に対応できているわけではない。教師塾の機会や授業缶詰といった研修データベースも、全ての教員の研修として十全に対応できているとはいえない。

・地方私学、教員確保が困難な中で

東京のように様々な研修機会に恵まれている地域とは違い、地方の私学のおかれた状況は様々な意味で厳しい。私学特有の観点での研修も然りであるが、そもそも教員として時代性にキャッチアップするという点では公立も私学もない。本学園においても、Plantの使用に伴う効果測定はできていないが、Plantが地方の私学の研修資源の一つになりうることは、本学園の案内のいきさつからも推測できる。

松本(2024)⁽⁸⁾は、公共性と自主性という観点から私学の研修について論じているが、私学におけるPlantの利用はゲストユーザー登録のみで使用可能、履歴が残らないという管理されない自主性という観点からも合致すると思われる。

また、公立のみならず私学においても教員採用状況がますます厳しくなる状況下、雇用形態や経験も様々な先生方をモザイク状に配置して回しながら、何とか1年1年を乗り切るといった実情がある。

本務者の場合は、常勤として職場にいて、様々な事情は耳学問的にも入ってくるし、とるべき行動様式も

さまざまな機会から何かとそう求められ、時代性から極端にずれていくことはない。ただ、兼務者や長く現場を離れていた方や、いわゆるペーパーティチャー、特別免許状を出すことで教壇に立っていただく先生方に対して何か手立てがあったかといえ、本学園においてはその事例は減多にはないものの、厳しい状況であったといえる。

教壇にたっていたくまでに、その時代に合った知識を補うための動画を視聴していただくことが可能となる。

(※4)

対面による研修や視聴後の十全なフォローが必要ではあるものの、手が回らないことも現実である。ただ、それでもこれまで手が打ちにくかった分野に対する一つの手立てであることは揺るぎない。

このような知見にたったときに、Plant について各々の私立学校が利用するかしないかは別としても、地方の私学に対しては文部科学省からの利用の案内程度の通達は私学にあってもよかったのではないかといえる。あるいは自治体の首長判断での案内もあってよかったのではないかと思われる。

6. おわりに

鶴学園初等中等各校は、これまで4週6休型の勤務カレンダーで対応してきたが、2025年度から完全週休2日制となった。生活リズムとして馴染み、本一冊を開くことも含め、自主的な研修に参加する心理的かつ物理的な余裕が生まれ、様々な研修のためのリソースや機会が活用されていくことを願う。

また、角島(2019)が本学園の事例報告を公開して以降、私立学校の研修のありよう一般について論じたものはあったが、現場における研修全体像の具体的な内容や展開方法までを含めた事例報告は見当たらなかった。(※5)

ある意味自校完結の私学ではわざわざ公開する必要性もなく、また、2019年当時より一層疲弊しそもそも多忙であるのが実情であろう。

本報告における事例や事例を通して考察した指摘が、混迷を極めていく現場の参考となれば幸いである。

文 献

- (1) 角島誠「学校現場が求める教員の資質・能力に関わる研修内容の一考察 ～私立学校における事例から見えてくること～」『広島工業大学紀要 教育編』第18巻 pp.77-87 (2019)
- (2) 全国教員研修履歴プラットフォーム Plant
<https://www.nits.go.jp/service/Plant/>
- (3) 角島誠「瀬戸内海サイエンスクルーズプログラムの開発と実施」『広島工業大学紀要 教育編』第22巻

pp.43-52 (2023)

- (4) (一財)日本私学教育研究所 研修体系図
https://www.shigaku.or.jp/pdf/top_traning_image.pdf
- (5) 令和5年度第2回都道府県私立学校主管部課長会議 参考23「研修受講履歴記録システム及び教員研修プラットフォーム」の構築について
https://www.mext.go.jp/content/20240222-mxt_sigakugy-000034150_023.pdf
- (6) 総合教育政策局 教育人材政策課教員免許・研修企画室「新たな教師の学びの姿」の実現のための全国教員研修プラットフォーム(Plant)を活用した対話と奨励」『教育委員会月報』令和6年7月号 pp.1-3 (2024)
- (7) 鈴木久米男・福島正行「都道府県等の教員研修計画等による研修体系と育成指標との関連づけの実態」『岩手大学大学院教育学研究科研究年報』第7巻 pp.65-80 (2023)
- (8) 松本祐也「新時代を見据えた私立学校における教員研修の在り方について:公共性と自主性をめぐって」『日本私学教育研究所紀要』60号, pp.35-38 (2024)

注

- ※1) 2024.9.4 広島県教育委員会に確認。
- ※2) 鶴学園 教師塾 <https://kyoushi-juku.jp/>
同HPの一番下に、過去の内容一覧がPDFで閲覧可能となっている。
- ※3) 対象者が2019年受講者から2024年受講者と6年の時間幅があることや、途中のコロナ禍期間に外部視察ができなかった受講者など、研修効果測定のカークパトリックモデルのようなものを適用するには至らず、厳密な意味での効果検証とは言えないが、振り返り目安程度には機能するアンケート項目として実施した。
- ※4) 広島工業大学の教職用講義として開講されている「教職実践演習」にて、Plantのゲストユーザー登録を紹介している。教員免許を手にするものの卒業後には教職に就かず一般就職する学生が多いが、それでも教職に就きたくなったときに、最新の教職事情にキャッチアップする情報源・研修先の選択肢としての紹介である。講義後に、Plantの紹介が有難いとの学生からのフィードバックがあがった。
- ※5) 論文や報告のような体裁ではなく、軽井沢堀越学園のように <https://kazakoshi.ed.jp/> 自校のホームページで研修を示したり、公開したりしているような事例もある。