

福島支会【第7小主題】

「令和の日本型学校教育」を担う教師の育成

## 「教師が感じて動き出す」学びへ

第53回福島県中学校長会研究協議会相双大会

日時●令和7年10月10日(金)

場所●原町区福祉会館 大会議室

発表●福島市立平野中学校長 佐藤裕子

はじめに

■福島支会 24名（2つの特別支援学校、附属中を含）

■研究計画

6月 実態把握（foamによるアンケート実施）

7月 アンケート結果の共有

8月 実践をもとにしたワークショップによる研究協議

10月 中間発表

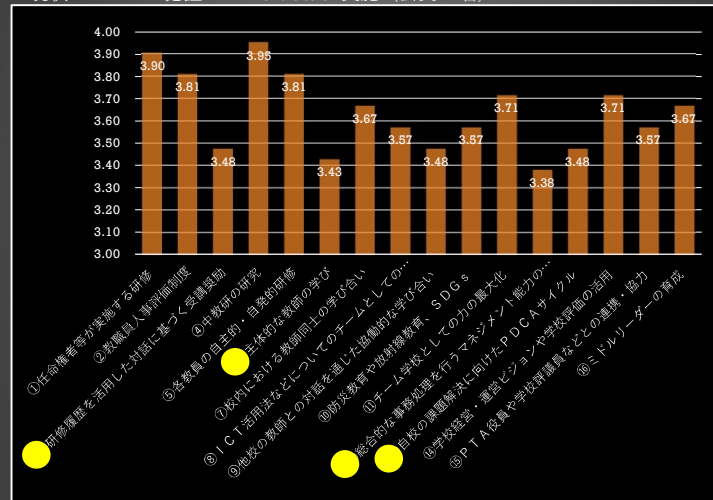
11月 成果と課題のまとめ

■本日の発表

9つの実践の概要

うち、2つの実践の詳細

現状についての把握 07/06/01実施（会員24名）



自校課題

- 若手とベテランの二極化（ミドルがない）
- 指導力不足教員の増加（若手が増えてきている）
- 初任者への指導
- ICT活用の脱落者
- やる気・情熱不足（できない・やりたくない）
- 教員同士の学び合う時間不足
- ベテラン教員のコリ（固定概念）
  - ※過去の成功体験から抜け出せない（変化がこわい、めんどろ）
- 働き方改革の捉えちがい

アンケートから 07/06/01実施（会員24名）

## 〔仮説〕

校長が「話す」学校経営(研修)から  
校長が「みる」「きく」「つなぐ」  
視点を大切にした学校経営(研修)を  
行えば、  
教師自身が感じて動き出し  
学び続ける教師となるであろう。

■視点1：生徒や保護者、地域の信頼に応えられる教師の育成と「新たな教師の学びの姿」を実現する研修の在り方

■視点2：教科等の専門性と指導力、及びICT活用指導力を含めた新たな課題に対応できる力量を高める人材育成と研修の在り方

■視点3：地域等と協働し、組織的に諸課題の解決に取り組むことができる教師の育成

(1) 人事評価シート等の記録の蓄積（ICT活用）によって、  
面談を充実させている実践【視点1】 ※H中学校

○ デジタルノート作成アプリ(Goodnotes)を活用し、教職員一人一人の「教育活動記録ノート」を作成する。

○ 「教育活動記録ノート」は、研修の受講履歴シートや人事評価シート、研究授業の指導案、板書記録、授業の様子(写真・映像)、気になる週案等の反省などを記録として蓄積する。

○ 人事評価の期首面談で「教育活動記録ノート」を活用し、過去の人事評価シートとの比較やキャリアステージに応じた助言を行う。

○ 人事評価において教育活動の記録を基にした面談を行い、教職員の意欲の向上や教育活動の充実を図る。

「みる」「きく」「つなぐ」

## 【研修の受講履歴シートの管理】

「みる」「きく」「つなぐ」

## 成果と課題

- 人事評価の期首面談等で昨年度の人事評価シートを**比較**し、今年度の実践目標の進展や個のキャリアステージに応じた助言を行うことにより、授業力の向上や指導力の向上の意識を高めさせることができた。
- **初任者**の人事評価のシートの**記入例**として、過去の初任者の事例を示すことにより、目標設定がイメージしやすく、ある程度の水準での目標の設定をさせることができた。
- **人事評価シートや研修の受講履歴シートを累積**することにより、経年の目指すべき姿の変容や今年度の目指す重点事項が明確になった。

「みる」「きく」「つなぐ」

## 成果と課題

- 授業者の指導案の保管や指導した内容を記録として残したり、普段の授業の様子や板書を写真やビデオで残したりすることにより、**人事評価の実績評価の評価資料**とすることができた。
- ▲ 一人一人の教職員のデジタルノート(Goodnotes)を作成し、記録をしていくことは、なかなか**手間と時間**がかかる。
- ▲ 生徒の個別の記録をデータとして残していくことと同じように、教職員の実績や能力のデータをデジタルで残していくことは、**個人情報**の観点からも、データの扱いに関しては十分に注意をしていかなければならない。

「みる」「きく」「つなぐ」

## (2) 外部講師招聘による「チームとしての学校づくり」の実践【視点1】

- 主体的な教師の学び

専門的な知識や経験を持っている方を講師に招き、特別な配慮を要する生徒への対応を学ぶ

## 成果と課題 ※Y中学校

- 校外研修に教員が出向いて学ぶのではなく、実際の生徒の姿を中心にして、指導や対応の考え方やポイントを講師から教授いただいたので、**全教員が同じ土台に立って共通に理解し対応する素地**ができた。
- 研修会を開催したことで、**外部機関との関係が構築**でき、専門家にいつでも相談できるという点で教員の不安がやや軽減された。
- ▲ **外部機関との連携には調整に時間**がかかることと、**研修会の時間の確保**が課題である。

「みる」「きく」「つなぐ」

(3) 初任者研修を活用したベテラン教員啓発の実践  
【視点1】 ※S中学校

●主体的な教師の学び

ベテラン教員と  
若手教員の  
よさの融合

(3) 初任者研修を活用したベテラン教員啓発の実践  
【視点1】 ※S中学校

メンター制の初任研

①学校教育や教師としての仕事に関する素朴な疑問や悩みなどの話合い

⇒話し合う手法「探究の対話(p4c)」

(宮城教育大学上廣倫理教育アカデミー)

②相互啓発しやすい職場へ向けて心理的安全性を確保したり高めたりする留意点を提示

職員室での教員同士のやりとりに関する留意点を年4回、職員会議で提示

③初任者のアウトプットによる研修会の設定

(他の教員が初任者の視座に触れる機会)

初任者が研修成果を発表する場の設定

校長が初任者研修記録を提示

「みる」「きく」「つなぐ」

(3) 初任者研修を活用したベテラン教員啓発の実践  
【視点1】 ※清水中学校



「みる」「きく」「つなぐ」

成果と課題

● 初任者研修の意義を共有することができ校内の理解と協力へと結びついていった。また、校長自身も含めて、多くの教員が初任者研修の内容から**教育知識や教育観をアップデート**することができた。

▲ 初任研の計画と別に実施したことが多かった。実践内容を初任者研修計画に組み入れることで、**負担軽減**を図っていく必要がある。

「みる」「きく」「つなぐ」



(4) 新たな課題（SDGs教育）に対応できる力を高める実践【視点2】 ※F支援学校

●主体的な教師の学び

生徒の将来に大きく関わる  
SDGS教育を教育課程へ  
位置づけ実践しよう

(4) 新たな課題（SDGs教育）に対応できる力を高める実践【視点2】 ※F支援学校



「みる」「きく」「つなぐ」

成果と課題

● 教員自身が指導の必要性を実感することで、教員がより主体的に考え、計画・実践し、教師、生徒どちらにとっても楽しく、いきいきとした学びにつなげることができた。

● 中学部において実践した内容を簡単にまとめ、小学部と高等部の教員にも周知することで、学校全体としてSDGS教育の必要性を実感することができた。今後、小学部、高等部との接続に発展することを期待したい。

▲ 多忙化解消の視点から、各種計画・準備の負担が減るように工夫する必要がある。

「みる」「きく」「つなぐ」

(5) ICT活用法等についてのチームとしての研修の実践【視点2】

●総合的な事務処理を行うマネジメント能力の育成

ICT活用能力  
二極化への対応

(5) ICT活用法等についてのチームとしての研修の実践  
【視点2】 ※N中学校



「みる」「きく」「つなぐ」

(5) ICT活用法等についてのチームとしての研修の実践  
【視点2】 ※G中学校

\* 市教委指導主事による「ICT講習会」の実施

- ①Google Classroomを活用した職員会議の実施方法について
- ②様々な形式ファイルをGoogleアプリに変換する方法について
- ③Google Classroomを活用した授業実践事例の紹介

「みる」「きく」「つなぐ」

成果と課題 ※N中学校

- 校長主導で今回のICT活用研修会を設定したが、職員間で懸念を感じるような発言を聞いており、**現状を把握し職員のニーズを拾って設定**することで業務の遂行の懸念を払拭できた。
- 設定ができた職員が、設定ができない他の職員へ**教え合う場面**が見られ、**職場の力（協働力）**が推進できた。
- ▲ **ICTスキルの個人差**が大きく、研修会の内容や進行のオペレーションが難しかった。講師役の職員の臨機応変なアクションが功を奏し目的が達成できたが、もう少し組織的に対応できたと考えられる。

成果 ※G中学校

- **教職員の思いに添った研修を実施**することができた。**自分事**として捉えている教職員がほとんどであったため、遅れて講習を受けた教職員もいたが、教職員が互いに相談したり教え合うなど、若手もベテランも関係なく声をかけ合う様子が見られ、**対話型の研修機会**となった。
- 導入前に実際に使ってみたことで、今後についての見通しを持つことができた教職員が多かった。長期休業明けの職員会議では、初めてClassroomを活用して協議事項の提案を行うことができた教職員も多く、活用に関する一つの方向性を提示することができた。

「みる」「きく」「つなぐ」

## 課題 ※G中学校

▲ 本格的に使用できるようになったのが、始業式の3日前だったため、講習会で覚えたスキルを個人で再度試したり、さらに深めたりする時間がなかった。そのため、使用開始時に不安を口にする教職員は多かった。

▲ 活用方法について、さらに研修会を行うことができればよかったが、時間確保等が難しく、個々にまかせてしまっている。そのため、活用スキル等には教職員間で大きな開きが見られる。**単発の研修では、意欲を持続させたり高めたりすることが難しい。**

「みる」「きく」「つなぐ」

## (6) 若手ミーティングによる学校の組織力強化の実践【視点3】 ※N中学校

### ● 自校の課題解決に向けたPDCAサイクル

### 校長のコーディネートによる 若手ミーティングの実施 (40代前半)

最も切実だった意見  
「もっと教材研究の時間がほしい」

## (6) 若手ミーティングによる学校の組織力強化の実践【視点3】 ※N中学校



「みる」「きく」「つなぐ」

## 成果と課題

● **若手の意見が反映**されたことは、これからの教育界を担っていく若手職員にとって、学校の在り方を見つめ直し、自ら改革を進めていくことへの意欲と自信につながった。

● 若手ミーティングにおいて、意見を**否定せずに傾聴**したことで、本音を聴き出し、若手とベテラン、若手と担当を管理職がつなぐ役割を果たすことができた。

▲ 他校も同様の年齢構成であることから、ここ数年は「根回し」よりも効果的と思われるが、**職員主体**となってこの手順を進めるには時間的余裕がない。

「みる」「きく」「つなぐ」



(7) 地域人材（ゲストティーチャー）との連携・協力により  
教育力を向上させている実践【視点3】

● 自校の課題解決に向けたPDCAサイクル

地域とともに

1年「総合的な学習の時間」の充実 ※Ⅲ中学校



地域のチカラ

07/05/23

1年「総合的な学習の時間」の充実



〔ふるさとへの貢献〕

(7) 地域人材（ゲストティーチャー）との連携・協力により  
教育力を向上させている実践【視点3】 ※○中学校



「職業人に学ぶ会」講師 佐藤 優氏（まるせい果樹園 農場管理責任者）



## 成果と課題

- 管理職が各学年の学習状況を把握し日頃から学年教員と共通理解を図ることが、生徒への学習指導の推進に大きな影響を与えることが分かった。
- 外部人材と教員をつなぐことが、生徒の学習効果を高めるばかりでなく、教員の地域理解を促進することが分かった。
- ▲ 単年度での取組は容易であるが、継続的で発展的な学習をどう展開していくか、今後の課題である。
- ▲ 定期的に構成員が変わっていく学校において、有効な実践事例をどう引き継いでいくかが課題である。

「みる」「きく」「つなぐ」

## (8) 自校の課題解決に向けてPDCAサイクルを機能させている実践【視点3】 ※F中学校

- 自校の課題解決に向けたPDCAサイクル

一人一人の研修課題の解決や  
目標達成につながる研修の仕方を  
提案する

「みる」「きく」「つなぐ」

## (8) 自校の課題解決に向けてPDCAサイクルを機能させている実践【視点3】 ※F中学校

- \*研修面談(期首面談)における一人一人の課題や願いの把握
- \*教員が選択できるICT研修会の実施
  - ・初級編<新任教員向け>と応用編に分けて実施し、自己の技能に適した研修ができるようにする。
- \*研修してきたことの実践発信
  - ・ミニ公開の実施、ラウンドテーブルでの実践報告、研究紀要の執筆、学会発表など、研修の成果を発信する機会を提案する。
- \*大学教授との連携した研究実践
  - ・教科等研究実践、総合的な学習の時間の研究実践、道徳の研究実践など、自己の研修課題に適した大学の先生との共同研究を勧める。
- \*授業力向上のための授業者紹介
  - ・発問指示や構造的な板書計画、生徒との関わり・コーディネート、授業の進め方など課題となることを改善するための授業者を紹介して授業参観できるようにする。

「みる」「きく」「つなぐ」

## 成果と課題

- 一人一人の課題解決に適した研修の仕方を見極めるには、副校長自ら一人一人の授業をみて、話を聞いて、適した研修につなぐための努力が重要であることを改めて実感した。
- ▲ 一人一人の教員を把握し対話する時間の確保に努めなければならない。

(8) 自校の課題解決に向けてPDCAサイクルを機能させている実践【視点3】 ※H中学校

● 自校の課題解決に向けたPDCAサイクル

研修が変われば  
学校が変わる  
“研修リデザイン”

「質の高い学び」と「持続可能な学校」の実現に向けて

(8) 自校の課題解決に向けてPDCAサイクルを機能させている実践【視点3】 ※H中学校

○ 研修を、学校経営方針の実現を目指す観点で、思考と関係のコリをほぐし、教職員一人一の自己革新を促進する学びの場とする

- \*組織に目指す方向性を与え、チームをつくる
- \*思考を刺激し、対話を誘発することで、個人の内省を促す
- \*学校課題に向き合う当事者をうみ、関係性を再構築する
- \*組織開発のサイクルをうむトリガーになる
- \*出会いにより自己革新が誘発される
- \*環境や仕組みを見直し、ハード面も改善する



「みる」「きく」「つなぐ」



「みる」「きく」「つなぐ」

## 5つのプロジェクトチーム

\*組織に目指す方向性を与え、チームをつくる

- ① 日課表編成
- ② チーム担任制
- ③ 通知表2期制
- ④ 部活動・生徒会委員会
- ⑤ 職員室リノベーション

## ⑤職員室リノベーション

\*学校課題に向き合う当事者をうみ、関係性を再構築する



一斉職員室片付け

06/12/23

## ①日課表見直し

- ★ノーチャイム
- ★清掃週2回
- ★帰りの学活の短縮 (ICT)
- ★教職員休憩時間の分割
- ★部活動終了時刻 17:30

## “学年チーム担任制”



\*環境や仕組みを見直し、ハード面も改善する

#### ④チーム担任制

- ★教職員のチーム力が高まっている
- ★学級担任同士の競い合いなし
- ★初任者が自然な形で学ぶことができる
- ★負担を分散できる
  - ・相性を考えた不登校生徒対応
  - ・難しい保護者への対応窓口の途中変更
  - ・教育相談（相談相手は希望制）
- ★見えていなかった副担任の仕事が分かる
- ★朝や昼、少しゆったりした気持ちで過ごすことができる週がある
- ★ランチタイムで情報共有できる

#### 業務改善の一体的推進

**時差出勤** R7/06/01～

※勤務時間 8:00～16:30

早出A 7:00～15:30勤務

早出B 7:30～16:00勤務

遅出C 8:30～17:00勤務

遅出D 9:00～17:30勤務

**試 行**

※環境や仕組みを見直し、ハード面も改善する

#### 成果と課題

- 研修が、学校経営方針の実現を目指す観点で、思考と関係のコリをほぐし、教職員一人一の自己革新を促進する学びの場となってきた。

- \*組織に目指す方向性を与え、チームをつくる
- \*思考を刺激し、対話を誘発することで、個人の内省を促す
- \*学校課題に向き合う当事者をうみ、関係性を再構築する
- \*組織開発のサイクルをうむトリガーになる
- \*出会いにより自己革新が誘発される
- \*環境や仕組みを見直し、ハード面も改善する

- 研修担当者（推進者）を信じて任せつつ、管理職が研修前、研修後に適切に関与していくことで、研修の効果が大きくなる。

校長の役割					
研修前			研修後		
1	2	3	4	5	6
研修担当者・推進者との 作戦会議  「Why」 「What」 「How」 自己決定を 委ねる	研修参加者 への研修に 関する 価値の共有  「この研修にはこんな価値があるんだ」	期待の 言語化  「研修を通してこんな姿を期待している」ゴールイメージをつかませる	背中押し  「どのようなアクションしていけるのか」指針を示す	リマインド  「価値づけによるリマインド」⇒他の教師との共有	フォロー  「何があっても大丈夫だ」リスクを軽減する働きかけ、何か起きたときにフォローする



成果（中間）

- 校長の明確な方針により、学校教育を取り巻く環境の変化を受け止め、自律的・継続的に新しい知識・技能を学び、子供一人一人の学びを最大限に引き出そうとする教師の意識が育ってきている。
- 校長のリーダーシップの下、家庭・地域社会と連携しながら、学校教育目標の実現及び学校課題の解決に向かおうとする教師の意欲が高まってきている。

課題（中間）

- ▲ 教師のキャリアステージに応じた学びや成長を支えていくためには、校長の「みる」「きく」「つなぐ」意識がさらに重要である。
- ▲ 大量退職、ミドルリーダーとなるべき年齢層の教師が少ないことなど、学校組織における年齢の不均衡化がみられる中、校長として教師が学びを継続できる仕組みを整えていくことが必要である。
- ▲ 教師の研修ニーズは高まっているものの、日常業務の多忙のため必要な研修の時間を十分に確保することが困難な状況である。時間の確保は大きな課題である。

校長が「話す」研修から、校長が「みる」「きく」「つなぐ」研修へ

福島支会  
2025/10/10

**「教師が感じて動き出す」学びへ**

**1 学び出す**

すべての教師が課題解決の見通しをもったり、解決方法を選択したりして、自ら動き出そうとする研修にします。

**2 学び合う**

すべての教師が同僚の話に耳を傾け、自分の考えを確かにしたり、新たにしたり、磨き上げたりする研修にします。

**3 学びとる**

すべての教師が今日の研修で「自分は何がわかり、何ができたようになったのか」を実感できる研修にします。

☐ すべての教師に結果の見通しをもたせたり、解決の見通しをもたせたりしている。

☐ すべての教師の多様な見方や考え方を引き出すことができる研修課題を設定している。

☐ 出合わせ方を工夫し、「考えたい」「やってみたい」という思いを引き出すようにしている。

☐ 同僚の考えを聞きたい、自分の考えを話したいと思う問いを設定している。

☐ すべての教師が、互いの考えを比較、検討、吟味することができる時間を確保している。

☐ 教師と教師の発言をつないで、集団で学び合える研修づくりをしている。

☐ 分からないことを「分からない」と言える安全・安心な学べる職員室になっている。

☐ 校長が話すぎることなく教師が話す機会を多く確保している。

☐ 研修で何がわかり、どのようなことができるようになったのか、自分の言葉で学んだことを振り返らせている。

☐ 学んだことを活用したり、次の学びにつなげようと考えたりする場面を位置付けている。

☐ 個（キャリアステージ）に応じた振り返りの視点を与え、自分の成長や変容に気付くことができるようにしている。

☐ 教師の学びから自分の学校経営を振り返っている。