効果の高まる校内研修モデルについての提案
― 行動変容を促す校内研修モデルを目指して ―

専門支援部　研修課　長期研修員　加藤　隼人

１　主題設定の理由

近年、急激に変化する時代の中で、学校の教育現場でも大きな環境変化が起きている。令和３年１月26日の中央教育審議会「「令和の日本型学校教育」の構築を目指して～全ての子供たちの可能性を引き出す，個別最適な学びと，協働的な学びの実現～(答申)」においては、「人工知能(AI)，ビッグデータ，Internet of Things(IoT)，ロボティクス等の先端技術が高度化してあらゆる産業や社会生活に取り入れられたSociety5.0時代が到来しつつあり，社会の在り方そのものがこれまでとは「非連続」と言えるほど劇的に変わる状況が生じつつある」としている。そして、「目指すべき教職員の姿」として、「教師が技術の発達や新たなニーズなど学校教育を取り巻く環境の変化を前向きに受け止め，教職生涯を通じて探究心を持ちつつ自律的かつ継続的に新しい知識・技能を学び続け」ることが挙げられている。このように教員の専門性向上を目指し、「学び続ける教員」の必要性がうたわれている。

この変化に対応すべく、研修の重要性は増している。ところが、TALIS(OECD 国際教員指導環境調査 2018)の結果概要から、研修や人材開発等に対する教員の意識傾向として、職能開発(教員としての技能、知識、専門性その他の資質を高めるための活動)の必要性を強く感じる割合が高い一方で、時間がないために十分な研修機会を得られていない様相が明らかとなっている。したがって、限られた研修機会においてより高い効果のある研修が求められている。

ここで、「高い効果のある研修」を企画する上で重要となるのが「研修評価」である。米国の経済学者であり、教育評価の専門家でもあるドナルド・カークパトリック(1975)は、研修評価に関して４レベルの評価モデル(以下、カークパトリックモデルという)を提唱している。レベル１を「反応(Reaction)」とし、研修に対して受講者がどの程度肯定的に反応したかを評価するものとしている。レベル２を「学習(Learning)」とし、研修に参加することで受講者が目標とされた知識・スキル・態度をどの程度獲得したかを評価するものとしている。レベル３を「行動(Behavior)」とし、受講者が研修中に学んだことを、どの程度業務に活用したかを評価するものとしている。レベル４を「成果(Results)」とし、研修とその後の定着によって、どの程度の結果が生み出されたのかを評価するものとしている。さらに、ジェームス・カークパトリック(2006)は、レベル１「反応」とレベル２「学習」は「効果的な研修(Effective Training)」であるかを評価するものであり、レベル３「行動」とレベル４「成果」こそが「研修の効果(Training Effectiveness)」として評価されるべきものであると主張している。また、組織開発や組織における人材開発についての研究をしている中原ら(2022)は、「レベル１の満足度は、他のレベルと関係しない」と示し、「研修直後のアンケートにおいて「満足度」を尋ねてきた、従来の研修評価のあり方

に疑問を呈している」と述べている。そして、「研修で学んだことが現場で実践される、成果が生み出されること」を「研修転移」といい、この研修転移の促進こそが研修における重要な改善であるとしている。

昨年度、私は研究協力校において図書研修課情報班長を務め、複数回の ICT 研修を実施した。研修後に行った受講者への聞き取り調査では、知識が増加しスキルが向上したとの肯定的な評価を得ることができた。しかし、その後の授業やホームルーム活動において、行動変容が起こらなかった教員の割合が大きいことがわかった。これは、昨年度に行われた校内研修が、カークパトリックモデルにおいて、レベル１「反応」とレベル２「学習」の評価は得られたが、レベル３「行動」の評価は得られていないことの表れである。

このようなレベル３「行動」の評価が得られにくい研修は改善の必要がある。しかし、教員の業務過多が問題視される中で、研修内容に熟議を重ね、レベル３「行動」につながることが期待できる研修を、時間をかけて計画し実施することは、研修運営者の負担が大きくなり現実的には難しい。また、校内研修は、研修課が主催するだけではなく、他課が主催したり外部へ依頼したりすることもあり得るので、研修内容に細部まで干渉するのは実質的には難しい。そのため本研究では、受講者の行動変容を促す手立てとなり、研修運営者にとって負担なく様々な校内研修に利用できる汎用性の高い校内研修モデルを提案し、その有効性を考察することを主題とした。なお、最大限の効果を生むためにはレベル４「成果」の評価が得られる必要があるが、中原ら(2018)によれば「レベル３「行動」こそが研修転移の重要な成功要因である」としており、「レベル４「成果」につなげるのがレベル３「行動」である」としている。そのため、本研究ではレベル３「行動」に焦点をあてた研究とする。

２　研究の目的

受講者の行動変容を促し、研修運営者にとって負担なく様々な校内研修に利用できる汎用性の高い校内研修モデルを提案する。

３　研究の方法

(1) 関連論文や書籍から、研修後の行動変容を促す有効な校内研修モデルについて研究する。

(2) 研究協力校の教職員に校内研修における事前質問紙調査(昨年度の研修を振り返って、研修実施後の行動変容が図れたか)を行う。

(3) (2)の事前質問紙調査分析を基に、(1)で研究した校内研修モデルを活用した校内研修を実施する。

(4) (3)の実施後に、行動変容を測定するための行動変容確認質問紙調査を行う。

(5) (2)、(4)の質問紙調査結果を分析し比較することで、校内研修において行動変容を促す校内研修モデルの効果が得られたかを検証する。

(6) 行動変容を促し、汎用性の高い校内研修モデルの提案をする。

4　研究の内容

(1) 本研究における「行動変容」の定義

本研究において、「行動変容」とは「研修後に学んだことを複数回活用し、習慣化されている状態」と定義する。そのため、研修後に行う質問紙調査において、研修後に学んだことの活用頻度を尋ねる項目を設け、研修後の活用が「１回のみ」とする回答は「行動変容されていない状態」と判断する。

(2) 研究協力校の実態と分析

ア　研究協力校の概要

研究協力校は各学年が商業科４クラス、情報処理科２クラスの計６クラスで構成されている。教員は普通科教員約 20 人、商業科教員約 20 人の計約 40 人在籍している。

イ　事前質問紙調査の概要

昨年度実施された校内研修(ICT 研修)において行動変容が見られたか、また、教員がどのような意識をもって校内研修に参加したかを測るために事前質問紙調査を行った。回答は各質問に対して、「６：よくあてはまる」、「５：あてはまる」、「４：どちらかというとあてはまる」、「３：どちらかというとあてはまらない」、「２：あてはまらない」、「１：全くあてはまらない」の６件法及び記述を主な形式とした。

ウ　事前質問紙調査の分析

質問「昨年度の ICT 研修(ロイロノート研修)後の状況として、あてはまるものを選んでください」(以下、「質問Ａ」とする)という項目に関して、「研修で学んだことを、授業で活用した」と回答した割合は、58.3%であった。このうち、「活用した頻度を選んでください」と質問したところ、「毎回の授業で活用した」と回答した割合が 12.5%、「当該授業で２回に１回程度」と回答した割合が 20.8%、「当該授業で３回に１回程度」と回答した割合が 16.7%、「研修後１回のみ」と回答した割合が 8.3%であった。以上の結果を、本研究における「行動変容」の定義(活用が１回のみとする回答は、行動変容されていないと判断する)に照らし合わせると、昨年度の校内研修(ICT 研修)後において行動変容した割合は、50%であるといえる(図１)。

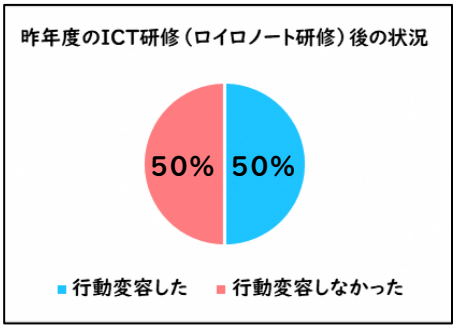


図１　昨年度の行動変容割合［N=24］

図２は、質問Ａにおいて「研修で学んだことを、授業で活用した」と回答した群について、「活用した時期」の調査結果を示したものである。ICT 研修では、研修直後に行動変容へ結び付くのではなく、研修からおおよそ１か月程度の準備期間を経て行動変容に結び付く場合もあることが推察される。

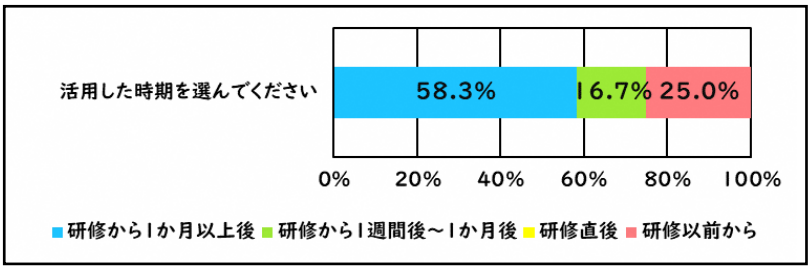


図２　事前質問紙調査結果①［N=12］

また、質問Ａにおいて「研修で学んだことを、授業で活用しなかった」と回答した群に対し、「どうすれば活用できたと思いますか」と記述回答を求めたところ、「使うための準備に時間をかけること」、「日々の生活に余裕をもつ」という記述が見られた。日々の業務の忙しさから、余裕をもって準備をすることができず行動につながらなかったと推察される。したがって、研修を行う時期も重要な要素であるといえる。

記述回答においては、表１に示すように、研修後の実践が重要であると感じている回答が複数見られた。また、研修のみならず、実際に活用されている授業を参観することや、同じ悩みをもつグループで意見を共有することが効果的ではないか等の回答が見られた。

表１　事前質問紙調査結果②　自由記述（抜粋）

「昨年度のICT研修（ロイロノート研修）を通して、感じたことを自由に御記入ください」の回答（抜粋）
・実際に授業で使っている様子を見せ合うことも実践の広がりになるので、（強制的であっても）全教員にやってもらう仕掛け（事後指導）まで考えて研修することも大切。 ・講習＋どなたかの活用している授業を実際に見られるともっとわかりやすいと思います。
「７月に校内研修（ロイロノート研修）を予定しています。内容の希望等あれば御記入ください」の回答（抜粋）
・実際に活用している人の授業を見て、使用の仕方を練習したい。
「７月に校内研修（ロイロノート研修）を予定しています。より良いものにするための提案やこれまで御自身が受けた研修等の経験を踏まえて、どのように学びたいか御記入ください」の回答（抜粋）
・研修後のサポートまで見据えた研修計画を立ててほしい。やりっ放しは良くないと思う。 ・事前に質問したいことをまとめておいて、同じような問題を持っている人でグループを組み、共有し合うのがよいと思います。

(3) 研究の構想

ア　校内研修モデルについて

中原ら(2022)は、研修転移の促進のためには「研修の学びを実践する場を設ける」としている。さらに、「目標達成までの継続的な支援の仕組みをつくる必要性がある」と主張している。前述した事前質問紙調査の結果(表１)においても同様の意見が見られ、研修運営者は研修日当日のみならず、研修後に実践の場を設け、その実践に向けた支援体制を整える必要があると考えられる。また、「転移研究においても、メールやアンケート調査で継続して行動変容について尋ねること自体が研修のリマインドにつながり、現場での実践を促進するきっかけになる(中原ら　2018)」とあるように、研修直後のみならず、研修後の実践の有無を問うアンケートそのものが行動変容につながる手立てとなる。研修後の実践が有効であるのは前述のとおりであるが、実践を

妨げる心理的要因として現状維持バイアスが挙げられる。現在の状況より好転すると分かっていても、変化を避け現状維持を選ぶ心理作用が働き、実践に踏み出しにくくなると考えられる。この現状維持バイアスを軽減する方法の一つとして、スモールステップで変化を進めることが挙げられる。そこで、本研究ではスモールステップで取り組んでいくために「アクションプランシート」を作成する。

以上を踏まえて、校内研修モデルを図３のとおり提案する。知識や技術の習得を目標とした講座を「講義形式」、その後の授業実践を「実践」とし、「講義形式」と「実践」をつなげる「アクションプランシートの作成」及び「アンケートの実施」と合わせて「校内研修モデル」とする。一度実践することで、自然と自走しやすくなることを念頭においたモデルであり、研修運営者が校内研修に導入しやすい簡素化したモデルとした。

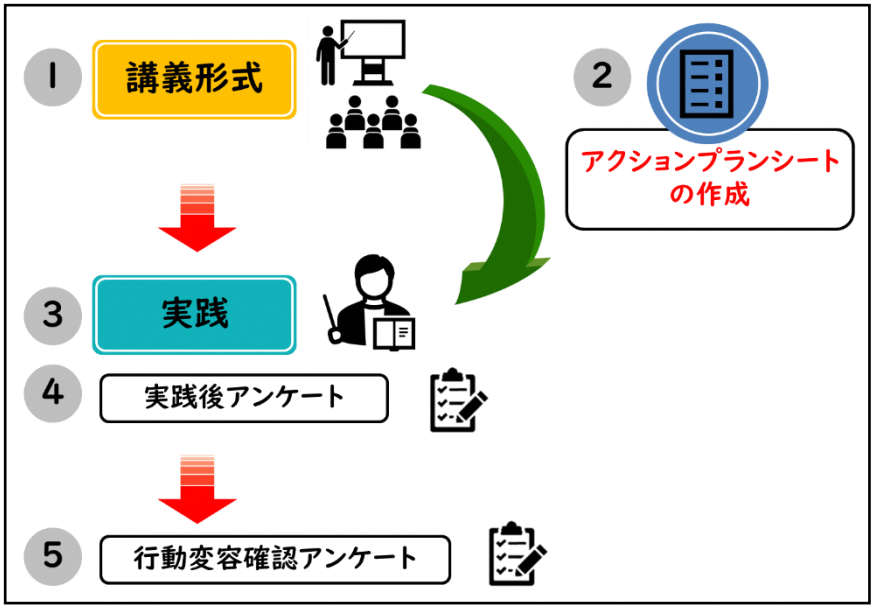


図３　校内研修モデル

イ　アクションプランシートについて

アクションプランシートに関しては、鈴木(2015)を参考に、「アクション(実施内容や目標)」と「計画(何を、どうする)」を記載することとした(図４)。思考を文章化することで、自分の考えを整理し、外から見つめることができる。特に、「計画(何を、どうする)」の部分では、なるべく具体的に、細かく計画することで一つ一つの準備の難易度を低くできるようにした。また、表１にあるように、授業実践を参観できるよう、実践を行う日を記載することとした。さらに、このアクションプランシートを紙媒体で記載するのではなく Google スプレッドシートを活用することとした。その利点として、互いの取組を共有することで校内研修モデルにおける実践につなげやすくなると考えた。また、教員間で協議したり他の教員の授業を参観したりするなど、自発的な組織の活性化が期待できると考えた(表２)。



図４　アクションプランシート

表２　Google スプレッドシートを活用する利点

・計画方法を共有できるので、他の教員の計画を参考にしながら自身の計画を修正できる。 ・同じ取組をしている他の教員の様子が見えることにより、必要に応じてグループで協議するなど、計画を深められる。 ・研修受講者の受講講座が見えることにより、「基礎編」を受講した教員が「応用編」を受講した教員に質問しやすくなる（誰に聞けばよいのかがわかる）。 ・授業実施日を把握することにより、他の教員の授業を参観しやすくなる。

ウ　アンケートについて

図３に示したとおり、アンケートは「実践後アンケート」と「行動変容確認アンケート」の２種類を行うこととした。

(ｱ) 実践後アンケートについて

このアンケートの目的は、「講義形式後の実践を促すこと」、「講義形式の内容を思い出してもらうこと」である。そのため、以下に示す簡単な設問項目としたアンケートを行う（表３）。

表３　実践後アンケートの内容

1	アクションプランシートに基づいた実践を行いましたか はい→設問2へ　　いいえ→設問3へ	はい・いいえ
2	実践を行った感想を御記入ください【記述】　→設問4へ	
3	実践を行わなかった理由を御記入ください【記述】　→設問4へ	
4	その他、御意見等ありましたら、お願いします【自由記述】	

(ｲ) 行動変容確認アンケートについて

このアンケートの目的は、「行動変容を促すきっかけとすること」、「行動変容したかを確認することで、研修運営者が研修を評価できること」である。設問項目は、ロバート・ブリンカーホフ(2022)の「サクセスケース・メソッド」を基に作成した（表４）。設問１に関しては、①の数値と②③の合計数値を比べることで行動変容の測定を行うことができ、さらに②と③を比べることでカークパトリックモデルにおけるレベル４「成果」を判断する材料の一つとすることができる。

表４　行動変容確認アンケートの内容

1	校内研修(実践を含む)後の状況として、あてはまるものを選んでください ①研修で学んだことを、校務で活用しなかった　→設問2へ ②研修で学んだことを、校務で活用し、良い結果が出た　→設問3へ ③研修で学んだことを、校務で活用したが、まだ結果は出ていない　→設問4へ
2	①と答えた方にお聞きします 「活用しなかった理由」は何ですか【記述】　→設問5へ
3	②と答えた方にお聞きします 「どんな結果」が出ましたか【記述】　→設問5へ
4	③と答えた方にお聞きします 「結果が出ていない理由」は何ですか【記述】　→設問5へ
5	研修全体（講義受講→アクションプランシート作成→実践）を通して感想や御意見等ありましたら、お願いします【自由記述】

(4) 校内研修モデルの試行と検証

今年度の校内研修（ICT 研修）の目標は、「まず ICT（ロイロノート）を活用してみる」である。これは、図５「ICT 活用のステップアップ」における ICT 活用レベル１を目指したものである。本来、ICT を授業で活用していく際には「ICT 活用が目的とならないように」するべきであり、効果的に ICT を活用することが求められている。しかし、ICT の良さを知るためには、まず使ってみることが大切であり、広く活用を促すためにもこの目標設定となった。そのため、前述したアクションプランシート（図４）は、図５におけるレベル１の達成を目指して作成した。また、研究協力校では昨年度からロイロノートを導入しているが、教員間での知識の差が大きいため、基礎編と応用編の２種類の講座を設け、どちらか又は両方に必ず参加する形式とした。昨年度は講座（講義形式）のみとしていたが、研修後の行動変容を促すため、以下の段階的なスケジュールを設定した。

・７月：講座（講義形式）の実施
・８月：アクションプランシートの作成
・９月：授業実践の実施

このスケジュールは、ICT 活用に関する研修であることを踏まえ、講座（講義形式）後に１か月程度の準備期間を設けて実践に移行できるようにしたものである。

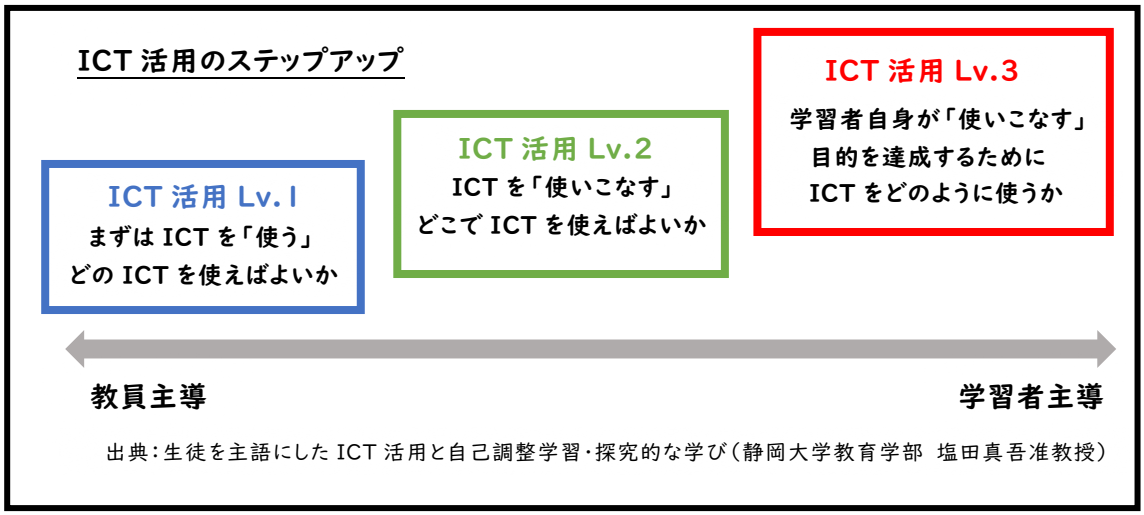


図５　ICT 活用のステップアップ

ア　試行

(ｱ) 校内研修モデルの提案と講座(講義形式)の実施(７月)

６月に実施した事前質問紙調査の分析結果を基に、研修後の行動変容を促すため、図３に示した校内研修モデルを７月の講座(講義形式)の前に提案した(図６)。その後、講座(講義形式)を実施した。



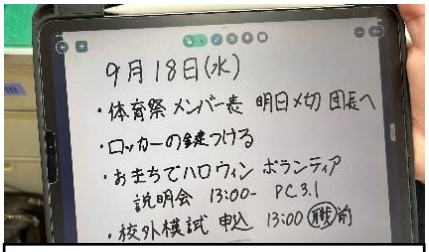
図６　校内研修モデルの提案

(ｲ) アクションプランシートの作成(８月)及び授業実践の実施(９月)

講座(講義形式)受講後、研究協力校の教員は８月にアクションプランシートを作成し、それに基づいて９月に授業実践を行った。授業実践では、他の教員の実践を参観し合う様子が見られた(図７)。また、実践を経て ICT を活用する良さに気付き、実践以外の場面で活用する様子も見られた(図８)。実践を終えた教員からは、「今回の取組が ICT 活用をやろうというきっかけになった」、「初めは憂鬱な気持ちもあったが、今回は ICT 活用をやらなければいけない研修だったのでやってみたところ、想像していたよりも便利で、やって良かったと思えた」などの意見を数多く得ることができた。



図７　授業実践の様子



生徒への学級連絡で
ロイロノートを活用

図８　授業実践以外で活用する様子

(ｳ) 各種質問紙調査の実施

図３で示したように、実践後アンケート(９月末)と、行動変容確認アンケート(11月)を行い、実践や行動変容を促した。

イ　検証

本研究では、校内研修モデルによる変容の検証を行うため、実践後アンケート及び行動変容確認アンケートに、調査項目を追加し各種調査を実施した。以下、調査項目を追加した実践後アンケートを「実践後質問紙調査」、行動変容確認アンケートを「行動変容確認質問紙調査」とする。

(ｱ) 校内研修モデルによる行動変容の検証

行動変容確認質問紙調査において、質問「研修後の状況として、あてはまるものを選んでください」(以下、「質問Ｂ」とする)という項目に関して、「研修で学んだことを、授業で活用した」と回答した割合は、90.9%であった。このうち、「活用

した頻度を選んでください」と質問したところ、「毎回の授業で活用した」と回答した割合が 30.3%、「当該授業で２回に１回程度」と回答した割合が 24.2%、「当該授業で３回に１回程度」と回答した割合が 24.2%、「研修後１回のみ」と回答した割合が 12.2%であった。以上の結果を、本研究における「行動変容」の定義(活用が１回のみとする回答は、行動変容されていないと判断する)に照らし合わせると、今年度の校内研修(ICT 研修)後における行動変容した割合は、78.7%であるといえる。これらの結果から図９のとおり、「研修後の状況」について「行動変容した」の割合が、昨年度と比較し、今年度が有意に増加した(カイ２乗検定、p<.05)。昨年度の研修は希望研修であり、昨年度から教員の入れ替わりもあるが、それらを差し引いても有意な差が見られたと考えられる。

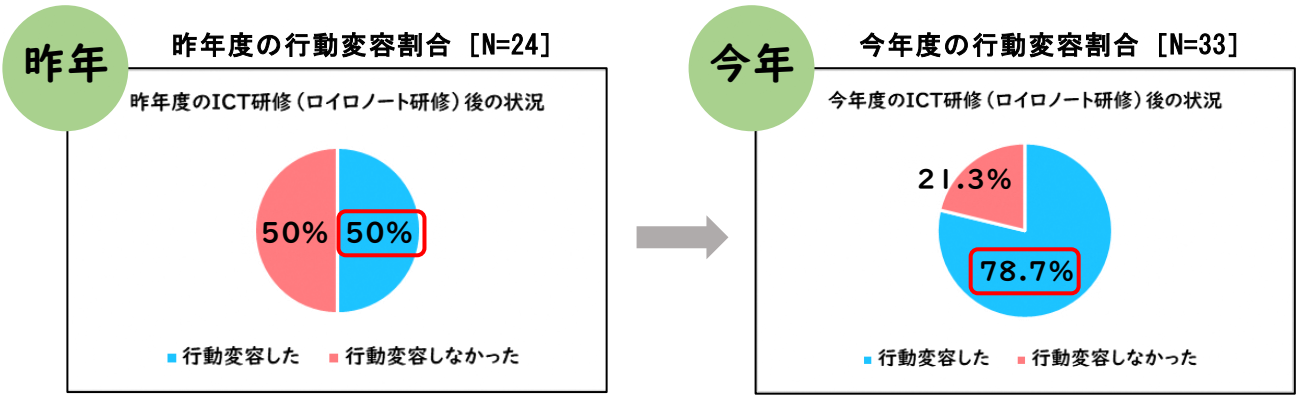


図９　行動変容割合比較結果

(イ)「アクションプランシート」の検証

実践後質問紙調査のアクションプランシートに関する自由記述では、表５に示すように、スモールステップで取り組むことにより実践に踏み出しやすくなったと推察される。さらに、互いの取組を共有する良さについて記述する回答が多く見られた。実践後インタビューを行った際にも、「アクションプランシートを作成することで実践への意識が高まった。シートを共有することにより誰に聞けばよいかが明確になり、学び合いをする場面が多く見られた」といった意見を聞くことができた。このことから、アクションプランシートが実践への意識の好転や学び合いの意識を高めることに貢献したと考えられる。また、図 10 に示すように、「他の先生方のアクションプランシートを通じて、次の実践に向けての参考として活用したいと感じましたか」という質問において８割以上が肯定的な回答(以下、６段階回答の６～４)をしたことから、アクションプランシートが実践のみならず、その後の行動変容にも良い影響を与えたのではないかと推察される。

表５　実践後質問紙調査結果①　自由記述（抜粋）

「アクションプランシートに関して、利用してみた（御自身の計画を立てて、他者の計画を見て、など）感想を御記入ください」の回答（抜粋）
・計画を段階を経て立てるので、実際に実践するときに楽だと感じた。 ・他者の計画を見ることで、どのように活用しているかがわかり、自分へのヒントとなった。 ・見える化することによって、やろうという意識が強くなるので、実行しやすい。 ・自分が普段ロイロノートを使用する際に行っている操作も、考えてみるといくつかのステップを踏んでいるということが、アクションプランシートを記入してみてよくわかりました。先生方からの教えてほしいというお話があるなど、ICTを実際に授業で使用するまでには、各ステップを使いこなす必要があると感じました。アクションプランシートを機に、多くの先生が実践されていて、すごく良い機会になったと思います。

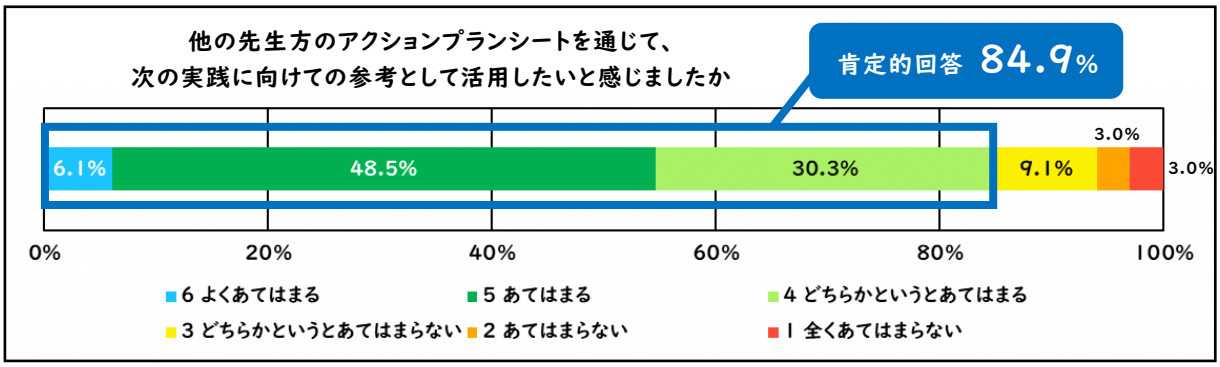


図 10　実践後質問紙調査結果②（N=33）

(ｳ)　「実践」の検証

行動変容確認質問紙調査における、研修に実践を取り入れることに関する自由記述では、実践を取り入れることで教員間での対話や学び合いが生まれ、学校全体で研修に取り組む機運が高まり、組織の活性化や行動変容に効果があったと考えられる（表６）。また、全員に実践してもらうことが有意義な取組であるという主旨の意見が多く見られた。図 11 は、自身を研修運営者としたとき、「アクションプランシート」と「研修に実践を取り入れること」を導入したいか調査した結果である。どちらも導入することに肯定的な回答が８割を超えており、有用性を感じている結果が得られたが、両者の分布を比べると「研修に実践を取り入れること」の回答分布が「アクションプランシート」の導入意欲に比べて有意に高くなった（Wilcoxon の符号付き順位検定、$p<.05$）。このことから、「研修に実践を取り入れること」の方が研修への導入が容易であり、効果も期待できることが推察される。

表６　行動変容確認質問紙調査結果①　自由記述（抜粋）

「研修に実践を取り入れることに関して、改善点や感想などあれば御記入ください」の回答（抜粋）
・他の先生とも協議することでやりっぱなしではなく今後に活かそうという気になれました。 ・使っていなかった先生の中にもチャレンジしてみようという方がいらっしゃいました。その方々に教えていく中で、自分自身の理解も深めることができました。 ・実践経験が少ない方も実際に触れてみることで、話題にしたり興味を持ったりと使用するきっかけになる。そうすることで、学校全体として、ICTを使う雰囲気や環境が生まれる。 ・取り組むことが強制され、教員間で実践(ロイロノートの活用)の話をする機会が増えた。強制力がなければ、先生方は皆多忙な中で、新たなことに取り組む機会がなかったかもしれないと思う。 ・講義だけで終わる研修はどんなに良いものでも実践に移すことが難しいので、とりあえずでも実践してみることが、今後の活用につながるので良いと思った。 ・やりっぱなし（講義を聞いて話し合って終わり）で、実際に自分の業務に活かしたかどうかは個人に委ねられていることが多いので、実践を取り入れることはとてもよいと感じた。また、実践を取り入れることで、研修自体を欠席する人も少なくなるのではないかと思う。

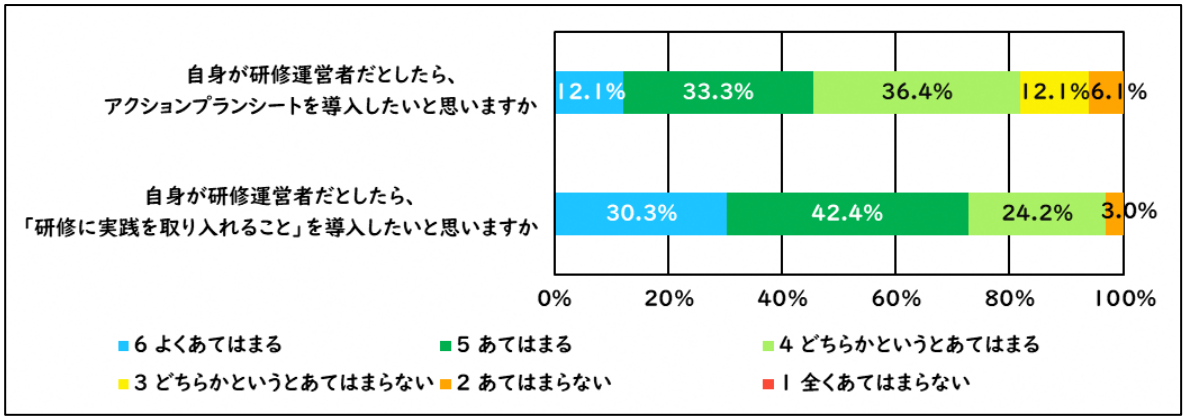


図 11　行動変容確認質問紙調査結果②(N=33)

(エ)　「アンケート」の検証

表７は、行動変容確認質問紙調査における質問Ｂにおいて、「研修で学んだことを、授業で活用した」と回答した群について、「活用しようと思った理由(または、きっかけとなったこと)について、あてはまるものを選んでください(複数回答可)」の回答結果上位３項目である。選択肢には、「９月、11 月に行われたアンケートの記入(により、研修が思い出されたから)」という項目があったが、選択した回答者はいなかった。これは、「周りの先生が活用する様子」をはじめとした上位項目による印象が大きかったため、相対的に低くなったのではないかと推察される。しかし、活用する様子があまり見られない場合などは、アンケートによって実践が促され、研修のリマインドが促進される効果が期待できると考えられる。

表７　行動変容確認質問紙調査結果③

「活用しようと思った理由(または、きっかけとなったこと)について、あてはまるものを選んでください(複数回答可)」の回答(上位3項目)
1. 周りの先生が活用する様子
2. 7月に実施された校内研修(講義)
3. アクションプランシート

5　研究のまとめ

(1)　成果

本研究では、研究協力校において受講者の行動変容を促す校内研修モデルに基づいた研修を実施した。その結果、校内研修モデルを実施しなかった昨年度と比べ、受講者の行動変容に効果が見られた。また、アクションプランシートを作成した結果、受講者の考えが整理され、実践に踏み出しやすくなったと推察される。そして、シートを受講者全体で共有できるようにしたことで、実践への意識が高まり、共に学び合う環境の醸成に寄与することができたと考えられる。さらに、研修モデルに実践を取り入れた結果、教員間での対話や学び合いが生まれ、一度実践することでその後の行動変容の促進につなげることができたと考えられる。

校内研修モデルを作成するにあたり、研修運営者及び受講者の負担軽減に努めた。その結果、研究協力校管理職インタビューでは、「必要最低限の要素としてくれたおかげ

で、所属教員が負担なく行動変容に結びつけることができ、全体としては確実に効果があったと感じられる。アクションプランシートを作成することで意識が高まり、共有することで他者の事例を参考にできる点など大変有意義な取組であった。今後の研修においても、一つのツールとしてやってほしい。」という意見を頂いた。

以上のことから、今回提案した校内研修モデルにおいて、アクションプランシートの作成や実践への負担感は生じるものの、研修運営者、研修受講者にとっても最小限の負担で行動変容に結びつける効果的な校内研修が提案できたと考えられる。

(2) 課題

ア　アクションプランシートの汎用性

本研究の目的である汎用性の高い校内研修モデルを実現するために、アクションプランシートの汎用性が求められる。本研究においては、添付資料にあるように、研修運営者が研修内容に応じて、例を参考にシートの内容を適宜変更して利用することを推奨している。しかし、研修運営者の負担を考慮すると、様々な校内研修に利用できるようシートを改善する余地がある。

イ　負担感を軽減するための手立ての考案

本研究では、研修受講者にとっても最小限の負担となるような校内研修モデルを提案したが、新しいことを実践する負担感は少なからず生じる。負担感を上回る達成感や有用性が実感できることで、負担感を軽減することは可能になると考える。そのための手立てとして、添付資料にあるように、管理職への働きかけや成功例を公開することなどが考えられるが、本研究においては手立てを検証するに至らなかった。負担感を軽減するための手立てを考案し、検証していくことも今後の研究課題といえる。

ウ　校内研修モデルの試行回数

本研究の研究協力校における研修の題材は、ICT 活用（ロイロノート活用）であった。ロイロノートは研究協力校において導入２年目となっており、GIGA スクール構想が推進される中で教員間にもロイロノートを活用しなければならないという必要性が共有されていた。また、ロイロノートの活用という技能に関わる内容であったため、教科指導研修や特別支援教育、教育相談に関わる研修など他の校内研修と比べ行動変容に結びつきやすい点を考慮する必要がある。また、今年度の研究協力校における校内研修では、教科や科目によって実践しやすさに差があった。そのため、行動変容への結びつきやすさが教員全体で一律ではないという点も考慮する必要がある。以上を踏まえ、校内研修モデルの有用性を示すため、ICT 研修以外の研修に効果が見られるのか、試行回数を増やし、引き続き検証していきたい。

(3) 提案

本研究で提案する校内研修モデルは、①講義形式、②アクションプランシートの作成、③実践、④実践後アンケートの実施、⑤行動変容確認アンケートの実施、となっている（図３）。このモデルは、カークパトリックモデルにおけるレベル３「行動」に焦点をあてた校内研修モデルとなっている。

研修受講者は、①講義形式を受講後、②アクションプランシートを作成・共有し、③実践に取り組む。アクションプランシートを共有することで、新たな気付きや学び合いが生まれ、実践やその後の行動変容の促進が期待される。一度実践を経ることでその後の自走につながり、受講者の行動変容に結び付けやすくなると考えられる。さらに、④⑤のアンケートが研修のリマインドにつながり、実践やその後の行動変容を促進するきっかけとなる。

研修運営者は、この校内研修モデルを型として校内研修に組み込むことができるため、大きな負担なく利用することができる。②アクションプランシート及び④⑤アンケートに関して、資料を添付しておく。別紙の「添付資料について」と併せて利用する前に一読することを推奨する。

謝辞

本研究を行うにあたり、御協力・御支援いただいた研究協力校長をはじめ、御協力していただいた全ての教職員の皆様に、心より感謝申し上げます。

【参考文献・資料】

[1]文部科学省　中央教育審議会(2021)「「令和の日本型学校教育」の構築を目指して ～全ての子供たちの可能性を引き出す,個別最適な学びと,協働的な学びの実現～(答申)」

[2]OECD 国際教員指導環境調査(2018)「国際教員指導環境調査 (TALIS) 2018 報告書 vol.2 のポイント」

[3]中原淳、関根雅泰、島村公俊、林博之(2022)「研修開発入門「研修評価」の教科書 「数字」と「物語」で経営・現場を変える」ダイヤモンド社

[4]Kirkpatrick,D.L.&Kirkpatrick,J.D.(2006)「Evaluating Training Programs.Third edition.」Berrett-Koehler Publishers 第３版

[5]鈴木克明(2015)「研修設計マニュアル　人材育成のためのインストラクショナルデザイン」北大路書房

[6]中村文子、ボブ・パイク(2018)「研修デザインハンドブック」日本能率協会マネジメントセンター

[7]中原淳、島村公俊、鈴木英智佳、関根雅泰(2018)「研修開発入門「研修転移」の理論と実践」ダイヤモンド社

[8] Brinkerhoff,R.O.著、佐々木亮訳(2022)「サクセスケース・メソッド」多賀出版

[9]石原諭(2023)「学校教育目標に向けて実践・省察・改善のサイクルを回し続ける教員集団づくり」静岡県総合教育センター研修報告書

[10]永谷研一(2015)「人材育成担当者のための絶対に行動定着させる技術」ProFuture 株式会社