

派遣者番号	R5K21	氏名	諸戸 彩乃
研究主題 —副主題—	教師エージェンシーを引き出す校内研修の開発と研修転移の検証 —バックキャスト型未来思考の活用を通して—		
派遣先大学	東京学芸大学 教職大学院	指導担当者	伊東 哲
所属	品川区立荏原第五中学校	所属長	夏井 真一

キーワード：教師エージェンシー 校内研修 件数転移 未来思考 バックキャスト型

要旨： 本研究の目的は二点ある。第一に「新たな教師の学びの姿」への「行動」(Behavior)を生み出すために、バックキャスト型を活用した校内研修は、教師エージェンシーを発揮できる組織づくりに影響を与えるのかについて、研修結果を考察することで、研修内容が有効なのかを検証すること。第二にインタビューや研修を振り返るための定期的なアンケートによって、外部から働きかける研修転移策の有効性を検証することである。

研究の成果は、以下の3点である。①研修開発にバックキャスト型の未来思考を取り入れることで教員の意識変化と行動変化をもたらすきっかけづくりとなること、②研修転移の方法として、定期的なアンケートは研修内容のリマインド効果を果たすこと、③授業や生徒への働きかけに関する多くのアクションプランと、授業実践や勉強会への参加など、実際の「行動」が生まれたことである。以上のことから、教師にとって意識変化などのきっかけを与えることが、教師としての持続的な学びを生み出すということである。

教師エージェンシーを引き出す校内研修の開発と研修転移の検証

ーバックキャスティング型未来思考の活用を通してー

諸戸 彩乃

1. 研究の目的

1-1 研究の背景

『令和の日本型学校教育』を担う教師の養成・採用・研修等の在り方について（令和4年中教審答申）の中で、令和3年の審議まとめを踏まえ、「新たな教師の学びの姿」が示された。今後は、教師の学びは教師自身に委ねられ、自分で学びをデザインしていく力が必要であり、OECDが進めている、生徒の学びを支える教師のラーニング・コンパスづくりや、定義を議論中の教師エージェンシーが重要になってくると考えられる。

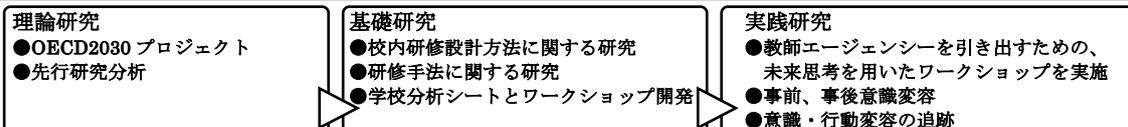
本研究では教師エージェンシーを育むために、教師が生徒の学びに対して、新たな視点を獲得できるような研修を通して、教師が学習環境のデザインを意識する機会を作りたいと考えた。さらに、OECD Education2030では、未来学者（Futurist）を含め、将来に対する予測を行っていく上で、キー・コンピテンシーを特定していくこととしたとされている。このことから、本研究においては、あるべき未来を描き、そこから逆算して現在行うべき活動や、その優先順位を決める手法であるバックキャスティング型未来思考（以下、「バックキャスティング」とする。）を取り入れることとした。

さらに、研修については効果の持続が難しく、一時的なものが多いと言われている。そこで、本研究ではカークパトリックが示す、研修の「4レベル評価モデル」を評価指標とし、本研修の効果を高めるための研修転移策についても検証をしていくこととする。

1-2 研究の目的

研究の目的は2点ある。第一に「新たな教師の学びの姿」への「行動」(Behavior)を生み出すために、バックキャスティングを活用した校内研修は、教師エージェンシーを発揮できる組織づくりに影響を与えるのかについて、研修結果を考察することで、研修内容が有効なのかを検証することである。第2にインタビューや研修を振り返るための定期的なアンケートによって、外部から働きかける研修転移策の有効性を検証し報告することとする。

2. 研究の方法



3. 研究の成果

3-1 理論研究

バックキャスティング型の未来思考がもたらす効果や、本研究における教師エージェンシーの定義、校内研修で取り入れる組織開発の理論について研究を行った。

さらに、研修転移の考え方や研修転移の評価方法の検討をし、カークパトリックの「4ステップモデル」を参考にし、ステップ3の「行動」(Behavior)とステップ4の「成果」(Result)について、「研修転移促進策」による実践を行い、研修効果を検証することにした。

3-2 基礎研究

校内研修の目的を「バックキャスティングを使って、教師エージェンシーにつながる気付きを引き出し、『行動』(Behavior)につなげる。」とし、研修形態の検討や、研修の構成

内容に関して、野村の『イノベーション・ファシリテーター』（2015）の「フューチャーセッション」を参考に、対話を重視することとし、研修開発を行った。

3-3 実践研究

A校で行った「対話型ワークショップ 未来思考でA中での教育を考えてみよう」の研修後アンケート分析からは、研修の意図が伝わっていることがわかった。

また、1か月後、2か月後、3か月後アンケートを実施し、具体的な「行動」が生まれていることが明らかになっている。例えば、教科指導では、「外部の企業の方と連携し、環境問題や社会問題の背景を深掘りし、解決策を提案する授業を行う予定」など、授業を通して、生徒の主体性や課題意識を引き出すような授業の工夫が複数見られる。他にも同僚性に影響を与える動きや教師としての新たな学びを始めた人がいた。

4. 研究のまとめと課題

4-1 研究のまとめ

成果は以下の3点である。第一は、研修開発にバックキャスト型未来思考を取り入れることで、教員の意識変化と行動変化をもたらすきっかけづくりとなったことである。第二は、研修転移の方法として、定期的なアンケートは研修内容のリマインド効果を果たすということである。第三は、授業や生徒への働きかけに関する多くのアクションプランと、授業実践や勉強会への参加など、実際の「行動」が生まれたことである。以上のことから、教師にとって意識変化などのきっかけを与えることが、教師としての持続的な学びを生み出すということである。

4-2 課題

本研究で定義をした「教師エージェンシー」を育むまでには至らなかった。

外部からの働きかけには限界があり、多忙な中でも、教師自身が学びに向かい、互いに学び合う雰囲気づくりが必要であったり、研修回数や、研修後のフォロー等について、更なる工夫が必要であったりすると考えられる。研修転移を促す働きかけとしては、雰囲気づくりといった組織文化をつくるための、管理職や研修主事からの支援やフィードバックなどが重要ではないだろうか。

令和5年4月から始まった、研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励により、研修の在り方は学校現場に委ねられ、研修主事を中心とした校内での支援体制を整えるための、研修主事の役割や効果的な働き掛け等も整理をしていく必要がある。

5. 成果の活用方法

本研修は、バックキャスト型を活用して、教育観、授業観、教師観を考察し「新たな教師の学びの姿」のための「行動」(Behavior)を生み出すきっかけとして活用できると考えている。本研修での学びや気付きを組織的に支援し合うことができれば、「教師エージェンシー」を育むための組織へと成長していくと考えられる。この研修をきっかけとして、発展的な校内研修へと役立てていきたい。

6. 参考文献

- 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)。
白井俊 (2020) 『OECD Education 2030 プロジェクトが描く教育の未来—エージェンシー、資質・能力とカリキュラム』, ミネルヴァ書房
平本督太郎, “バックキャスト型とは メリットや注意点、フレームワークを解説”. 朝日新聞 SDGs ACTION! (asahi.com). 2023-08-16.
<https://www.asahi.com/sdgs/article/14961761#h99s1kb69nui1gxmzqyq1lyoyhspava> (参照 2024- 1-30)
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』
野村恭彦 (2015) 『3か月で社会を変えるための思想と実践—イノベーション・ファシリテーター』 プレジデント社