

「新たな教師の学びの姿」の実現に向けた 教員研修の研究

北海道立教育研究所



目次

- I 問題意識
- II 研究目的
- III 研究方法
- IV 実際(結果)
- V 分析・考察
- VI 成果(結論・提案)
- VII 今後の課題
- VIII 参考文献

I 問題意識



国の動向

【新たな教師の学びの姿】

- 変化を前向きに受け止め、探究心を持ちつつ自律的に学ぶという「**主体的な姿勢**」
- 求められる知識技能が変わっていくことを意識した「**継続的な学び**」
- 新たな領域の専門性を身に付けるなど強みを伸ばすための、一人一人の教師の個性に即した「**個別最適な学び**」
- 他者との対話や振り返りの機会を確保した「**協働的な学び**」

「『令和の日本型学校教育』を担う新たな教師の学びの姿の実現において（審議まとめ）
令和3年11月15日 中央教育審議会「令和の日本型学校教育」を担う教師の在り方特別部会

I 問題意識

国の動向

子どもたちの学び（授業観・学習観）とともに、教師自身の学び（研修観）を転換し、「**新たな教師の学びの姿**」（個別最適な学び、協働的な学びの充実を通じた「**主体的・対話的で深い学び**」）を実現していくことが求められている。

「『令和の日本型学校教育』を担う教師の養成・採用・研修等の在り方について～「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）
令和4年12月19日 中央教育審議会

I 問題意識

北海道の動向

「北海道教育推進計画(令和5年度～令和9年度)」

施策項目16 教員の養成・採用・研修の一体的な改革の推進

- 地域特性を踏まえた人事配置、遠隔システム等を活用した教員研修の実施（一部抜粋）
 - ・大学等との連携による多様な研修コンテンツの提供等、**個別最適な学びに対応した研修の充実**
 - ・オンラインミーティングや集合型の演習等による、**教員同士の協働的な学びの促進**
 - ・教員育成指標に照らして、個人目標を設定し研修受講の見通しをもつことができる、自己診断シート等の活用による、個別最適な研修を選択し**主体的に資質能力の向上に取り組める仕組みの構築**

I 問題意識

北海道の動向

「令和5年度北海道教職員研修計画」

基本方針1

全ての教職員が経験年数や専門性等に応じた資質能力を高めることができる研修体系の整備

基本方針2

研修履歴記録を活用した受講奨励の仕組みの構築による教職員の主体的な学びの促進

基本方針3

教職員一人一人や学校のニーズに対応した講座・コンテンツの提供による個別最適な学びの充実

基本方針4

日常の教育活動の充実につながる協議・演習、研修実施形態の工夫による協働的な学びの充実

基本方針5

教職の高度化に対応する人材を着実に育成するための大学等との連携・協働

I 問題意識



道研の動き

【令和元年度以前】

- 集合型研修が主な形態

【令和元年度】

文部科学省委託事業「少子化・人口減少に対応した活力ある学校推進事業」

【令和2年度】

- コロナ禍により集合型研修の実施が難しい状況
- 既存の研修を基にした研修観及び研修様式の転換
- 北海道の広域性に適した研修様式の模索

【令和3年以降】

- 北海道の広域性に適した研修様式の確立

I 問題意識



R2 5つの研修様式を提案

① 集合型研修

従来どおり道研に
集合して実施

② 分散型研修

時間帯や会場を
分散して実施

③ オンデマンド型研修

配信中の都合のよい日に
コンテンツを視聴して実施

④ 遠隔型研修

Web会議システムを活用し
双方向通信により実施

⑤ 紙上型研修

HP掲載資料等をもとに
個人で実施

R3 研修様式の組合せを開始

II 「研修様式の最適な組合せ」 に基づく研修効果の向上

1つの研修講座の中で複数の研修様式を組み合わせ、移動負担や感染リスクを軽減させつつ、研修効果の向上を目指します。

実施例

オンデマンド型研修

基礎知識の習得

遠隔型研修

双方向の研修で
理解促進

自己研修

研修内容の
実践と還元

集合型研修

実践内容の共有・再構築



空き時間に
自分のペースで



自校を離れず
協議に参加



授業や校内
研修等で活用



コンパクト化
して実施

Ⅱ 研究目的

「新たな教師の学びの姿」の実現に向けて、「オンデマンド型研修」「職場実践」「遠隔型研修」等の複数の研修様式を組み合わせた研修モデルを提案する。

Ⅲ 研究方法

独立行政法人教職員支援機構（NITS）視察

講座終了直後アンケート
受講者及び所属先管理職への聞き取り調査

1 各研修様式に関わるもの

- (1) オンデマンド型研修
- (2) 遠隔型研修
- (3) 職場実践

2 研修様式の組合せに関わるもの

- (1) 研修のプロセス
- (2) 一定の期間に渡って実施する研修

(参考) 令和5年度(2023年度)北海道立教育研究所研修講座一覧

区分・講座番号	講座名	略称	研修講座日程			対象							
			① 遠隔 ② 選択 ③ 集合	① 遠隔 ② 遠隔 ③ 遠隔	① オンデマ ② 遠隔 ③ 遠隔	小	中	高	特	ライブ	オンデマ		
校長等	1 学校経営研修1 ～学校経営におけるアセスメントとファシリテーション～	学校経営	① 遠隔 8/8(金)	② 遠隔 9/8(金)	③ 遠隔 10/18(水)	○	○	○	○	○	○	○	○
	2 学校経営研修2 ～組織力を高める校長のマネジメント～	組織力	① 遠隔 8/25(金) ② 集合 8/25(金)	② 遠隔 11/22(水)		○	○	○	○	○	○	○	○
	3 学校経営研修3 ～学校経営の質を高める働き方改革～	働き方	① オンデマ 8/6(火)～8/19(水)	② 遠隔 8/20(火)8/21(水)	③ 遠隔 9/20(水)9/21(木)	○	○	○	○	○			○
	4 学校経営研修4 ～協働性、尚徳性を高める管理職のマネジメント～	協働性	① 遠隔 10/2(月)			○	○	○	○	○	○	○	○
	5 学校経営研修5 ～学び続ける教員を支える教員研修～	教員研修	① 遠隔 5/31(水)	② 遠隔 9/13(水)		○	○	○	○	○			
	6 学校経営研修6 ～スクールロイヤーから学ぶ危機管理体制の在り方～	危機管理	① 遠隔 10/6(金) ② 選択 10/6(金)			○	○	○	○	○	○	○	○
教員・ミッド	7 学校運営研修1 ～組織を活性化するためのヒューマンリソース・マネジメント～	組織活性化	① オンデマ 6/1(木)～6/14(水)	② 遠隔 7/12(水)		○	○	○	○	○		○	①②
	8 学校運営研修2 ～組織開発につながる校内研修～	組織開発	① オンデマ 5/23(火)～6/6(火)	② 遠隔 6/27(火)		○	○	○	○	○			
専門	14 中学校外国語教育充実研修 ～外国語でコミュニケーションを図る資質・能力を育成する指導の在り方～	中外充	① オンデマ 6/21(水)～6/30(金)	② 遠隔 7/11(火)	③ 遠隔 10/26(金)		○						②③
	15 小学校外国語教育充実研修 ～外国語でコミュニケーションを図る基礎となる資質・能力を育成する指導の在り方～	小外充	① オンデマ 6/19(月)～6/28(月)	② 遠隔 7/3(月)	③ 遠隔 10/13(金)10/16(月)		○						②③
	16 英語力ブラッシュアップ研修(小学校)	英語力	① 遠隔 8/22(火)	② 遠隔 8/29(火)	③ 遠隔 9/6(水)	④ 遠隔 9/27(水)	⑤ 遠隔 10/24(火)	○					
	17 S-TEAM教育推進事業「STEAM」推進プロジェクト「理数探究セミナー」(高等学校)	理数探究	① 遠隔 11/2(木) ② 選択 11/2(木)	② 遠隔 11/17(金)	③ 遠隔 12/12(火)			○					
	18 科学的に探究するために必要な資質・能力を育む実践力向上研修(中学校)	中科研	① 遠隔 10/10(火)	② オンデマ 10/11(水)	③ 集合 11/8(水)～11/9(木)	④ 遠隔 2/6(火)		○					
	19 問題を科学的に解決するために必要な資質・能力を育む実践力向上研修(小学校)	問題解決	① 遠隔 9/20(水)	② オンデマ 9/21(木)～	③ 集合 10/5(木)～10/6(金)	④ 遠隔 1/29(月)		○					
生徒指導	20 商業科教員の実践的指導力向上研修 ～商業科目の授業づくりの進め方～	商業	① オンデマ 9/11(月)～9/30(土)	② 集合 10/19(木)～10/20(金)				○					
	21 工業科教員の実践的指導力向上研修 ～科目「工業情報処理」の授業づくりの進め方～	工業	① オンデマ 8/11(月)～8/30(土)	② 集合 10/12(木)～10/13(金)				○					
	22 生徒指導研修1 ～いじめ問題への組織的な対応～	いじめ	① オンデマ 6/13(火)～6/27(火)	② 遠隔 7/3(月)	③ 遠隔 11/28(火)		○	○	○	○	○	○	②
	23 生徒指導研修2 ～不登校児童生徒への支援の在り方～	不登校	① オンデマ 6/15(木)～6/28(木)	② 遠隔 7/6(木)	③ 遠隔 7/13(木)		○	○	○	○	○	○	

複数の研修様式の組合せにより実施



(参考)

研修様式を組み合わせた研修の例

小学校外国語教育充実研修

オンデマンド型研修

6/19～6/26
「講義」
○ 講師による講義
動画の視聴

遠隔型研修 I

7/3
「講義・協議・演習」
○ 講師による講義
○ 自己の課題の明確化及び今後の取組の充実に向けた協議

職場実践・中間フォローアップ

7月中旬～10月中旬
○ 学習指導案の作成
○ 作成した学習指導案に基づく実践
○ 研究研修主事による授業実践に向けた個別のフォローアップ

遠隔型研修 II

10/13又は16
「授業参観」
「協議」
○ 受講者のうち希望する1名の授業を参観
○ 授業参観に基づいた協議

フォローアップ

11月
○ 実践に係る個別の聞き取り、助言

遠隔型研修 I・II 講師 文部科学省初等中等教育局視学官 直山 木綿子 氏



IV 実際(結果)

独立行政法人教職員支援機構(NITS)視察

○視察研修の概要

1 目的

リアルタイム・オンライン研修の視察及び効果的な研修内容や研修様式の組合せ、検証方法、先進的な研修等についての情報収集

2 期間

令和5年12月5日(火)～6日(水)

3 研修方法

ディスカッションを交えた説明

IV 実際(結果)

独立行政法人教職員支援機構(NITS)視察

1 効果的な遠隔型研修の方法

(1)研修テーマと研修スタイルの関係

- ・特定の研修テーマと最適な研修スタイルという想定はない。同じ研修テーマでも、知識技能習得型と知識技能習熟型では研修スタイルが異なる。習熟を図るなら、演習や実践期間が必要だが、習得を目的とするならオンデマンド型研修も考えられる。

IV 実際(結果)

独立行政法人教職員支援機構(NITS)視察

I 効果的な遠隔型研修の方法

(2)学びが深まる協議・演習の工夫

- ・ 問いかけの例を示したり、一人当たりの対話の時間を設定することで、自分が何をしたかという報告のみで終わらせず、手立てや目的、思いも含めた対話とする。
- ・ 十分に考える時間を設け、自身の教育実践を省察し、観（教育観や研修観）を問うことを大切にしている。
- ・ ファシリテーターの有無や役割は研修の目標に応じて検討する。ファシリテーターなしで進める場合は、グループで協議を深められたかをリフレクションする場面を設定する。

IV 実際(結果)

独立行政法人教職員支援機構(NITS)視察

I 効果的な遠隔型研修の方法

(3)効果的なフォローアップの方法

- ・ 研修後の報告書の提出を必須とする。
- ・ メールによる研修内容に関連する文献の情報提供を行う。

(4)リアルタイム・オンライン研修

- ・ 運営者は複数の端末を活用し、受講者への画面提示、受講者のチャットの記入状況の確認、運営者同士の情報共有を行っている。

IV 実際(結果)

独立行政法人教職員支援機構(NITS)視察

2 効果的な研修内容や様式の組合せ、検証方法等

(1)研修様式の組合せの基本的な考え方

- ・ 組合せは研修目標に合わせて多様であるが、実践期間の確保を重視し、1年で解決が難しい場合は2年コースを設定している。
- ・ 受講者が全国規模であることから、最初に人間関係構築を目的とした対面型研修、その後に遠隔型研修を実施している。

IV 実際(結果)

独立行政法人教職員支援機構(NITS)視察

2 効果的な研修内容や様式の組合せ、検証方法等

(2)研修様式の組合せによる効果の検証方法

- ・ アンケート、成果活用レポート、研修リフレクション、ワークパトリック評価を活用している。
- ・ アンケートは各日ごとに満足度を測定、全日程終了後に自己評価と学習改善のための評価を実施している。
- ・ 担当チームで研修目標、研修内容、研修方法の3つの観点で振り返ることを重視している。

IV 実際(結果)

独立行政法人教職員支援機構(NITS)視察

3 所感

今回の視察は研修様式の組合せだけではなく、効果的な研修とは何かについて新しい視座を得ることができた。NITSにおいて、研修チームによる対話に時間をかけていることは、道研で研修講座を企画運営する上でも非常に参考になる。

また、協議・演習の工夫に関わり、対話や省察の場面など、探究・省察型の研修について理解を深めることができた。NITSにおいても、試行錯誤を繰り返しながら研修の改善を図っていることから、道研でも所員同士の共通言語による対話に基づいた研修講座の企画・運営が必要である。

IV 実際(結果)

○ 道研における研修講座

A	B	C
(オ) → (職) → (遠)	(遠) → (職) → (遠)	(オ) → (遠) → (職) → (遠)
○学校運営研修Ⅰ ～組織を活性化するヒューマン リソース・マネジメント～ など	○学校経営研修5 ～学び続ける教員を支える 教員研修～ など	○小学校外国語教育充実研修 など
<ねらい> ○オンデマンド型研修で知識を 習得し、職場実践に取り組む。 ○職場実践の結果を交流して、 より多くの実践を知る。	<ねらい> ○遠隔型研修で必要に応じた協 議等を通して、知識を習得し、 職場実践に取り組む。 ○職場実践の結果を交流して、 より多くの実践を知る。	<ねらい> ○自己(自校)の課題を明確に して、解決に向けて研修に参加 する。 ○職場実践を通じて、課題解決 を図る。

※「(オ) → オンデマンド型研修、(遠) → 遠隔型研修、(職) → 職場実践

V 分析・考察

○ 研修評価の分析

先行研究

- 研修評価の先行研究であるドナルド・カークパトリックが提唱した理論を参考にした。この理論では、研修評価と効果測定を4つのレベルで測定することが有効であるとなっている。（表1）

カークパトリックの4段階評価

レベル	内容	
1 反応	受講者の研修満足度	講座受講直後 アンケート
2 学習	受講者の学習到達度（理解度）	
3 行動	受講による受講者の行動変容度	講座受講後 聞き取り調査
4 結果	受講による組織への影響度（成果達成度）	

教職員研修の手引き 2018（独立行政法人教職員支援機構）

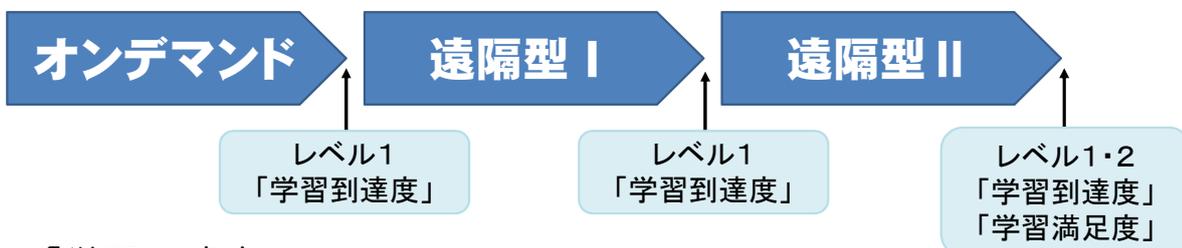


V 分析・考察

○ 研修評価の分析

Ⅰ 講座終了直後アンケート

例) 小学校外国語教育充実研修



- 「学習到達度」
深めてほしい知識・理解に関するキーワードを設定
- 「学習満足度」
研修様式の組合せについて記述する項目を設定

- 5講座でGoogleフォームにより各研修受講者に対して上記アンケートを実施
※数値の選択と記述により分析



V 分析・考察

○ 研修評価の分析

2 受講者及び所属先管理職への聞き取り調査

- ・ 12月中旬までに全日程が終了する20講座から2名ずつ抽出
- ・ 調査対象は受講者本人と所属校の管理職
- ・ 地域（道央、道東、道南、道北）のバランスと学校規模を考慮
- ・ Zoomを用いたインタビュー
- ・ 文字起こししたデータを分析し、内容を分類
- ・ インターバル型研修の成果について報告



V 分析・考察

○ 研修様式の分析

1 各研修様式に関わるもの

(1) オンデマンド型研修

- ・ 自分の都合のいい時間に、何回でも見ることができる。
- ・ 授業や校務に影響が少なく、落ち着いて受講できる。
- ・ 事前に必要な知識を身に付けてから遠隔型研修に臨める。

(2) 遠隔型研修

- ・ 他の受講者のアイデアを参考に授業改善に生かすことができる。
- ・ 離れた学校の先生との交流ができる。
- ・ 実践したことを振り返り、あらたな課題を見いだすことができる。

(3) 職場実践

- ・ まとまった期間で課題があるのは取り組みやすい。
- ・ 職場実践を通して課題を明らかにできる。
- ・ フォローアップすることで、個別に支援ができる。



V 分析・考察

○ 研修様式の分析

2 各研修様式の特徴

研修様式	ねらい	特徴	学びの姿			
			主体	協働	個別	継続
オンデマンド型	教育課題の解決策に係る知識をインプット	オンラインで、時間や場所の制約を受けず、自分のペースで知識を習得できる。	○		○	
遠隔型	課題設定 課題探求	協議を通して、自身(自校)の課題解決につなげる。 実践を振り返り、新たな課題を設定する。	○	○		
職場実践	課題解決	まとまった期間をとることで、試行錯誤しながら課題解決をすることができる。	○		○	

V 分析・考察

○ 研修様式の分析

3 研修様式の組合せに関わるもの

(1) 研修のプロセス

- ・オンデマンド型研修で前提となる概念や知識を得た上で、遠隔型研修で協議を行うことができたので、より理解が深められた。
- ・オンデマンド型研修で研修の目的や基本的な概念、知識を得ることで研修意欲が高まった。
- ・職場実践を挟むことで、課題が明らかになる。

(2) 一定の期間に渡って実施する研修

- ・時間があつたことで、学校の現状に応じた情報共有ができた。
- ・期間が長くあることで、じっくり考える時間ができた。
- ・各研修間で自校の現状を整理した上で再度協議ができた。
- ・期間があくことで、その間に疑問に思ったことなどを調べたり試してみたりすることができた。

V 分析・考察

○ 研修様式の分析

2 研修様式の組合せによる特徴

クラウドを活用することによっても
学びの姿が引き出される。

組合せ	特徴	学びの姿			
		主体	協働	個別	継続
A (オ) → (職) → (遠)	・オンデマンド型研修で習得した知識を基に職場実践に取り組み、その結果を交流することで、教育課題についてより深く理解することができる。	◎	○	◎	○
B (遠) → (職) → (遠)	・遠隔型研修で専門的な課題について習得した知識を基に自己の課題を明確にし、職場実践に取り組んだ結果を交流することで、専門的な課題について深く理解することができる。	◎	◎	○	○
C (オ) → (遠) → (職・フォ) → (遠) ※フォ→フォローアップ	・事前に習得した知識を基に遠隔型研修における協議を通して、自己課題を明確化し、課題の改善に取り組むことができる。 ・職場実践におけるフォローアップを行うことで、個別の課題解決が図られる。	◎	◎	◎	○

組み合わせることで継続性をもたせる。

VI 成果(結論)

○ クラウドの活用例

Google Classroom



【職場実践中】

- ・ 成果物の共有
- ・ オンデマンド動画の掲載
- ・ 講師、発表者との事前打合せ
- ・ 情報提供、連絡事項、補足説明の掲載
- ・ 受講者同士の意見交換
- ・ 課題の進捗状況の確認

【研修実施前】

- ・ 資料、事前課題等の配付
- ・ オンデマンド動画の掲載
- ・ 講師、発表者との事前打合せ

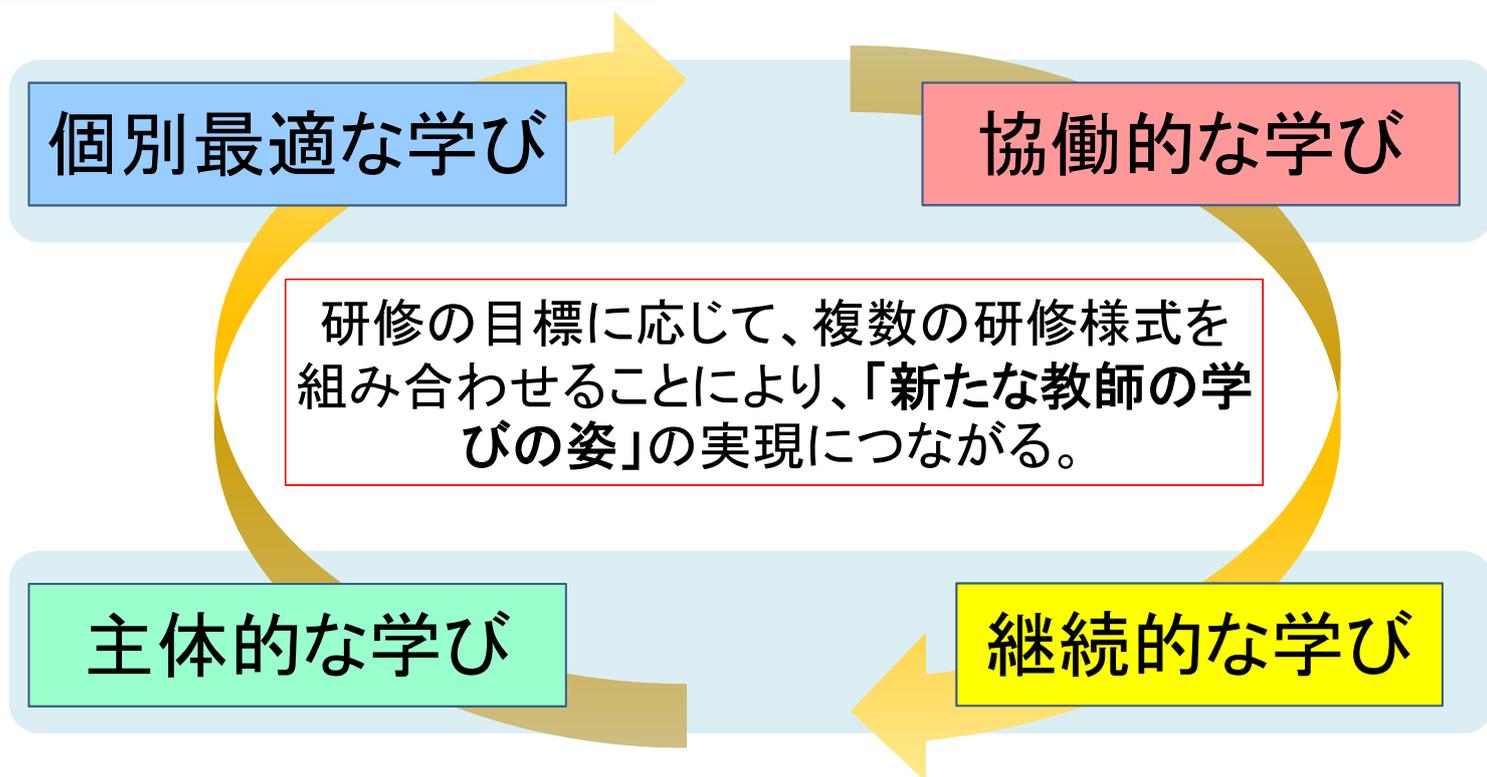
【研修実施中】

- ・ 共同編集
- ・ グループワーク
- ・ 追加資料の配付

【研修実施後】

- ・ 成果物等の回収
- ・ 協議・演習の記録を掲載
- ・ フォローアップ面談

VI 成果(結論)



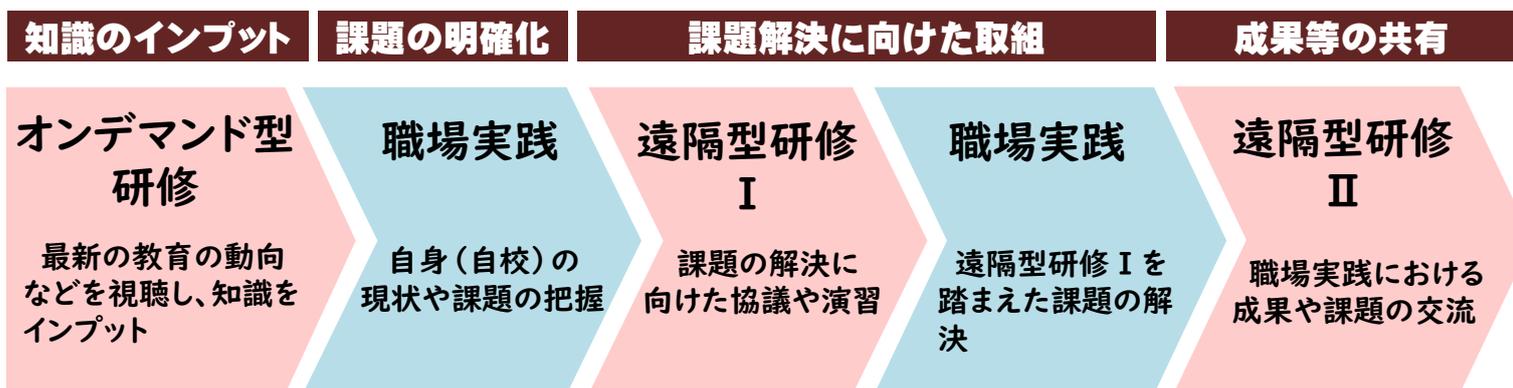
VI 成果(提案)



○ 個別最適な学びの要素が多いモデル



<研修様式の組合せ>



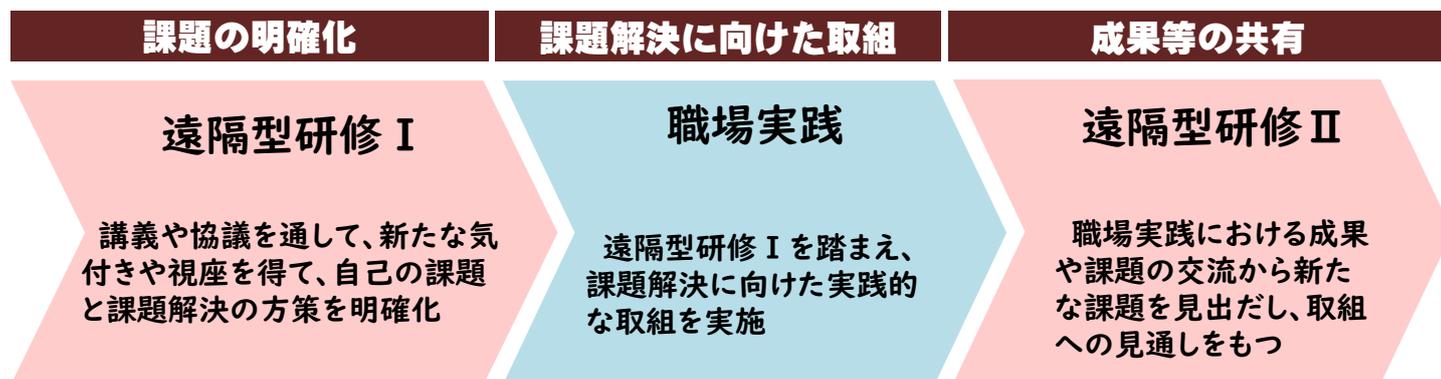
<対象> 経験の浅い教員、新たな教育課題など

VI 成果(提案)

○ 協働的な学びの要素が多いモデル



<研修様式の組合せ>



<対象>管理職や教科担当、生徒指導主事など

VII 今後の課題

○ 研修講座の改善・充実に向けて

- ・研修運営者、企画者の研修観の転換
- ・研修の目標・内容・手段の精査・検証
- ・アンケートの工夫・改善

研修デザインの自由度が高いからこそ、道研の職員間の対話を通じて「共通言語」に基づいた研修づくりを重視する。

アンケート結果がよい＝前年踏襲、という構造からの脱却を目指し、真に受講者の資質能力の向上に資する研修であったか、アンケート内容を見直すとともに、次年度のアンケートの様式を提案する。

Ⅶ 今後の課題

○ 研修講座の改善・充実に向けて

- ・遠隔型研修における協議・演習の在り方についての検討
- ・職場実践期間や研修終了後の支援の在り方についての工夫改善
- ・集合型研修の工夫改善
- ・探究・省察型研修の検証

教職員研修は創造的な営みであり、教職経験と関連付けられた「気づき」が実践を発展させていく。

複数の研修様式の組合せについては、本庁他課が企画・運営する研修においても、遠隔・集合研修前のオンデマンド配信やクラウドを活用した資料提供等、活用方法を提案する。

Ⅶ 今後の課題

○ 研修講座の改善・充実に向けて

基本研修 (全校種)	学校管理職研修Ⅰ ~学校経営におけるアセスメントとファシリテーション~	道研
【講座のねらい】 ※探究省察型研修 遠隔型研修や集合型研修における演習、協議と職場実践を通して省察を重ね、学校内外の関係者と学校経営目標を共有し、学校の教育力を最大化する学校経営の在り方について探究する。		
【対象】 全ての校種の管理職 【定員】 32名		
【研修日程・内容】		
①3h 6/7 遠隔型研修Ⅰ 「講義・演習・協議」 ○ 学校経営におけるアセスメントとファシリテーション ○ 事前課題に基づく事例分析 ○ 学校経営の省察の基本	職場実践Ⅰ ○ 学校経営の省察	②5h 9/20 集合型研修 「演習・協議」 ○ 事前課題に基づく事例分析 ○ ファシリテーションの実践構想
		職場実践Ⅱ ○ 学校経営の省察
		③1.5h 12/5 遠隔型研修Ⅱ 「協議」 ○ 研修成果の確認と行動目標の設定
講師 ①②③北海道教育大学教職大学院川村特任教授 北村 善春 氏 平成26年 北海道教育庁学校教育局長 平成30年 北海道立教育研究所長 令和 2年~現職 文部科学省委託報告書「管理職のファシリテーションを媒介とした協働的な学びの研修デザインの開発」3章4章		

基本研修 (全校種)	学校管理職研修Ⅱ ~これからの時代に求められる管理職の資質能力~	道研
【講座のねらい】 ※探究省察型研修 遠隔型研修や職場実践を踏まえた集合型研修を通して、これからの時代に求められる管理職の資質能力や学校組織マネジメントについて理解を深める。		
【対象】 全ての校種の管理職 【定員】 32名		
【研修日程・内容】		
①2.5h 7/5 遠隔型研修Ⅰ 「説明・協議」 ○ 研修イメージの共有	②6.5h ×4日 8/27~8/30 集合型研修 「演習・協議・講義」 ○ 自らのものの見方・考え方の省察 ○ 省察（リフレクション）を踏まえた学校組織マネジメントの検証	8月下旬~12月上旬 職場実践 ○ 集合型研修を踏まえた職場での取組
		③2.5h 12/6 遠隔型研修Ⅱ 「交流・協議」 ○ 職場実践の交流 ○ まとめ
講師 ①②③ 愛知県立大学教育福祉学部教育発達学科助教 葛西 耕介 氏 RS NITS教育行政リーダー研修講師 「6つのプロセスで理解する令和の学校マネジメント」著者		

研修講座の更なる改善・充実に向けて、令和6年度に検証を行う。

VII 今後の課題

○ 探究・省察型研修の例

特徴

- 自らの視座、価値観、思いを捉え直したり発見したりすることとで、実践を変革出来るようになることを目指す研修。



VIII 引用・参考文献

・教職員研修の手引き 2018 -効果的な運営のための知識・技術-

(独立行政法人教職員支援機構)

・研修の効果測定-研修講座の工夫・改善に向けて-

(奈良県立教育研究所)

「『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～「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)
令和4年12月19日 中央教育審議会

「『令和の日本型学校教育』を担う新たな教師の学びの姿の実現において (審議まとめ)
令和3年11月15日 中央教育審議会「令和の日本型学校教育」を担う教師の在り方特別部会