

(4) ②様式第4号-2 (報告書)

※文字のフォント、大きさは Meiryo UI / 12ポイント以上とし、行間・文字間、上下左右の余白は変更しないでください。

※写真は、進行プログラムに沿って適宜、右ページに簡単な説明文を添えて貼り付けてください。

※必ず A3 片面 1 枚におさまるように作成してください。ファイルサイズは 5 MB 以下としてください。

NITS・教職大学院等	実施機関名・連携機関名 宮崎大学教職大学院・宮崎県教育委員会事務局教職員課・宮崎県教育研修センター
コラボ研修プログラム	テーマ：「教員の働き方改革」とハイブリッド型研修のコラボ
支援事業報告書	研修等名：【NITS・宮崎大学教職大学院等コラボ研修】 アフター・コロナを見据えた「教員の働き方改革」のあり方 — スイッチャーを活用した対面とネット配信のハイブリッド型研修形式のススメ— 開催日時：令和4年2月7日 13時～16時 開催場所：宮崎大学教育学部（宮崎県宮崎市学園木花台西1-1）の対面会場とZOOM会議 参加人数（総数）と参加者の属性：（50人）院生21人、教育学部生20人、教育委員会2人、宮崎県教育研修センター1名、大学教員6人

内容：1 趣旨説明

宮崎大学教職大学院専門職学位課程統括長の戸ヶ崎泰子教授からの挨拶のあと、宮崎大学教職大学院准教授の湯田拓史から、「NITS（ニッツ）コラボ研修」の説明と本テーマである「アフターコロナを見据えた教員の働き方改革の在り方」の趣旨説明がなされた。2021年12月23日に発出された文部科学省の通知の説明を通じて、全国的動向として「教員の働き方改革」の推進が重要である事が述べられた。そのためにも、スイッチャー等の備品を利用したハイブリッド型研修が有効であることが述べられた。スイッチャーを利用することのメリットは、複数の器機からの映像をスイッチ一つで切り替えられることである。ZOOMの「共有」機能を使わなくてもプレゼン資料定時パソコンの画面がスイッチ押しで切り替えられる。さらに、専用アプリを利用すれば、クロマキー合成機能が使え、プレゼン資料と講師の姿を同時に一つの画面に映すことができる。他にも確認モニター用のHDMI出力があるので、確認用モニターやプロジェクターで投影も可能である。大画面モニターをみながら、大人数で討論可能となる。固定化されたパソコン備付カメラとは異なり、ビデオカメラは自由に移動でき撮影できる。



2 講演 宮崎県の施策、現状、実践例等

宮崎県教育委員会教職員課人材育成担当の藤井副主幹が、宮崎県の「働き方改革」についての講演を行った。宮崎県では昨年度実施したセンター校の指定を本年度はせずに、各学校での実践の推進をおこなっている。登下校管理の地域社会への移管、教育課程の工夫（校時程の設定、学校行事の見直し、部活動の制限等）、地域学校協働活動との連携を実施していることが、豊富な実践例から説明された。

3 パネルディスカッション

パネルディスカッションの構成員は、次の通りである。

ファシリテーター 宮崎大学教職大学院教員（実務家教員の野邊准教授）、

パネラー1 宮崎県教育委員会教職員課 主査 日野浩二、

パネラー2 宮崎県教育研修センター 学習研修課主幹 石川優子、

パネラー3 現職院生 甲斐先生（小学校教諭）、

パネラー4 現職院生 西村先生（中学校教諭）、

パネラー5 現職院生 市原先生（高校教諭）、

パネラー6 ストレート院生 斎藤舞花（小学校教諭内定）

上記6名のパネラーの方に、「アフターコロナを見据えた教員の働き方改革の在り方」について協議をおこなった。協議の柱として以下の7点が挙げられた。

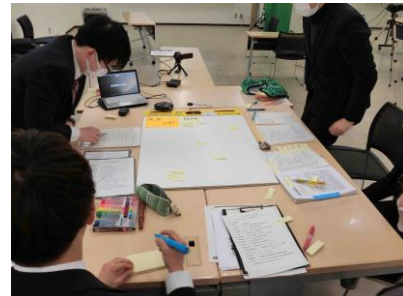


① 会議（職朝、職員会、企画会、各種委員会）の改革、②職員研修（校内研修、主題研究、研究授業）の改革、③行事（学校行事、集会活動、PTA 活動、地域行事）の改革、④学級事務（会計、学級通信、欠席届、連絡）の改革、⑤部活動指導の改革、⑥校務分掌の改革、⑦校時程の設定である。これらの項目はいずれも地域の教育力（PTA、住民、会社、機関、組織）の活用、ICT（教育機器）の活用、タイムマネージメントが重要であると指摘された。



4 グループディスカッション

グループディスカッションでは、教職大学院生を中心にパネラーと共に 5 人 1 班で、「勤務校で実施する『教員の働き方改革』の校内研修の企画」検討を実施した。ポストイットとホワイトボードを使って協議、発表を行う。発表は 1 班あたり 4 分間である。協議では、校内研修のテーマ、目的、対象、時期、回数、研修内容等を協議し、成果を発表する。全員事前学習として、①文科省 HP の「学校における働き方改革について」と「学校における働き方改革について」プロモーション動画を視聴し、③NITS の研修動画 校内研修シリーズ NO50 と NO59 を視聴しており、基礎知識を身につけている。まとめでは、「教員の働き方改革」が何のために実施されるのかを確認した上で、教育水準をおとさないように、ベテラン・中堅・若手教員がそれぞれ学ぶべきことに分節化して、学校が持つ資源を活用して実施可能な校内研修企画を打ち出した。



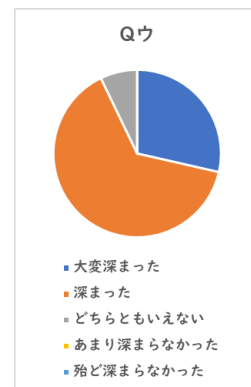
成果：ニツコラボ修了時に配布して回収したアンケート結果は次の通りである。

Q ウ 本日の「グループディスカッション」に参加して「アフター・コロナを見据えた教員の働き方改革の在り方」についての理解が「大変深まった」が 4 人、「深まった」が 9 人、「どちらともいえない」が 1 人であった。（標本数は、ストレート院生と現職院生を合わせた 14 人）とあるように、グループディスカッションの有効性が指摘できる。

自由記述では、現職院生から、「研修の在り方として今回のハイブリッド型研修は参考になった。パネラーとして参加する上で様々な事例から示唆を得ることができ、働き方改革の在り方について理解を深めることができました。しかし、働き方改革は子どものためという大義名分のもとに進めるのではなく、あくまでも教員という仕事を選んだ一個人の人生(ワークライフバランス)、生き方を問い直す機会として考えるべきではないかと思いました」

ストレート院生からも「働き方改革を行うことには大変賛同するところではあるが、実際どのようにして行うのか、まだ理解できていないことが多かったと気付くことができた。また、どんな取り組みをするにしても、目的意識を大切に、教育の質の向上に向けてこれからも働き方改革を進めていきたいと思う」と、肯定的な意見がでた。

ハイブリッド型研修にすることで、必要に応じてネット受信先の参加者にも適宜討論に参加してもらうことが可能となり、リアルとネットの両方において情報共有と活発な議論が可能であることを示した。ただし、「グループディスカッションの参観者がほしかった」との意見もあった。コロナ感染症対策でいたしかたないとはいえ、アフター・コロナで開催する際には、必ず参観者を交えたい。



アイデアや工夫したこと：

スイッチャーを活用で、クロマキー合成と複数台のビデオカメラの円滑な視点切り替えが可能となった。ハイブリッド型研修として、コロナ感染症対策と複数拠点での開催を可能とした。教職大学院生が参画することで、現場で実践に向けての具体案を検討できた。「教員の働き方改革」について、教職大学院生や教育学部生に周知することができた。