

(独立行政法人教職員支援機構委嘱事業)

教員の資質向上のための研修プログラム開発・実施支援事業報告書

プログラム名	義務教育課程における講師の授業力向上研修プログラム実施モデルの策定と効果検証
プログラムの特徴	<p>本プログラムの特徴は、法定研修が定められていない講師（常勤ならびに非常勤）の実践的な授業の力量形成を目指しながら、自主学習・校内指導・校外研修を組み合わせ、学校（校長等）と教育委員会（研修センター等）が連携し民間教育事業者のノウハウをベースとした効率的な研修ノウハウを活用することで、受講負荷を抑制しつつ、基礎的な授業力やモチベーション向上の実現を目指す点にあります。</p> <p>2018年度まで取り組んだ新任臨時的任用講師研修プログラム開発の成果を活用し、以下の2点に取り組み、成果と課題をまとめました。</p> <ul style="list-style-type: none">① 新任臨時的任用講師研修プログラムの改善と検証② 非常勤講師研修プログラムの開発と実践、効果検証 <p>① 新任臨時的任用講師研修プログラム</p> <p>自主学習、校内指導、校外研修の連動性を高めた年間の研修を構築することで、授業経験が浅い講師の基礎的な授業力の向上、不安の軽減やモチベーション向上が図られることが特徴です。今年度は昨年度までの実践結果をふまえて課題を改善し、プログラムのモデル事例を策定しました。</p> <p>② 非常勤講師研修プログラム</p> <p>新任臨時的任用講師研修プログラムの成果をベースに、宮崎市が設定した市費校外研修を軸に、自主学習と校内指導を組み合わせたプログラムが特徴です。</p> <p>非常勤講師は少子化の進行とともに更に増加が見込まれると考えられ、今後教員経験者から初めて教壇に立つ初心者まで、幅広いキャリアの非常勤講師を対象とした教育研修は、他の自治体も直面する重要な課題です。本プログラムは宮崎市の状況に合わせて構築しておりますが、宮崎市は教員経験・指導経験が豊富な非常勤講師の割合が高いこともあり、事前課題として実施した授業の振り返りと校内での対話、改善策の検討を校外研修で持ち寄り、ワークや協議で学びほぐしと意欲向上を図りながら、授業における基礎的な指導力向上の実現を目指しました。非常勤講師研修の1つのモデルケースとして、実践、検証、成果と課題を示しているところが本事業の成果です。</p>

令和 2 年 3 月

機関名 株式会社早稲田アカデミー

連携先 宮崎市教育情報研修センター

プログラムの全体概要

講師（新任臨時的任用講師・非常勤講師）の課題

全国的な講師の不足

講師の法定研修
機会がない

効率的・効果的な
研修が必要

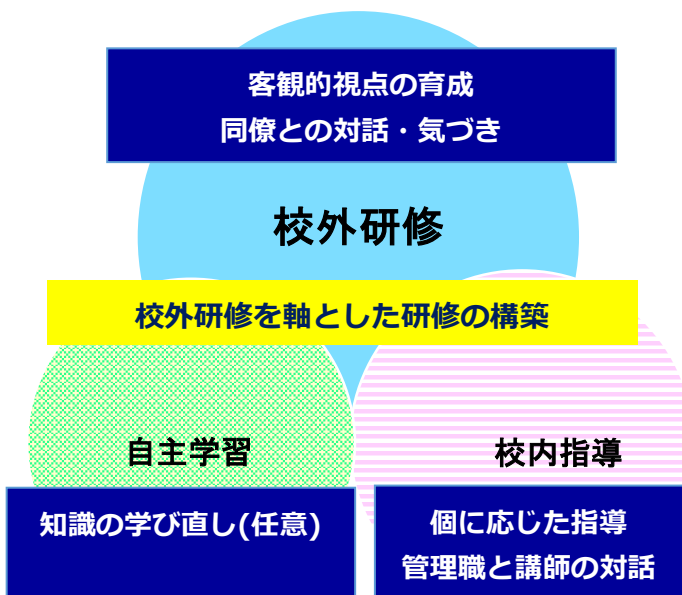
新任臨時的任用講師研修プログラム



成果

- ・受講者の授業の基礎的な指導力向上（目線の配り方や指示の出し方、説明の仕方など）に、一定の成果があった。
- ・自主学習、校内指導、校外研修それぞれの利点を活かし、受講者の意欲向上、不安軽減に寄与する研修が実施できた。
- ・管理職の講師育成意欲に応える研修プログラムが構築できた。

非常勤講師研修プログラム



成果

- ・新任臨時的任用講師研修の成果を用いて、年間を通じ自主学習、校内指導、校外研修が連動している研修プログラムの構築、実践ができた。
- ・授業を実施する上で普遍的に必要なとされる、授業の基礎的な指導力の振り返り（学び直し、学びほぐし）を行い、横断的に必要な資質能力の育成に一定の成果が得られた。

目次

I 開発の背景・目的・方法・組織	p. 4
II 開発の実際とその成果	p. 7
1. 昨年度までに開発した研修プログラム（概要）	p. 7
2. 新任臨時的任用講師研修プログラム	p. 8
3. 非常勤講師研修プログラム	p.18
4. 外部評価委員による評価	p.28
5. 研修プログラム開発事業としての総括	p.30
III 連携による研修についての考察	p.31
IV その他	p.32

1. 開発の背景

以下 2 点の背景により、新任臨時的任用講師ならびに非常勤講師のプログラムの必要性があると考え開発を実施しました。

・教員不足による講師の増加

多くの自治体で教員が不足し、講師の採用に課題を抱えています。文部科学省が調査した教員の確保の状況に関するアンケート結果からも、調査を行った 11 自治体で述べ 570 名の教員が不足していることがわかります。（平成 30 年 8 月 2 日第 101 回教員養成部会 議事要旨・議事録・配付資料より引用）

今後、少子化に伴い正規教員の採用が少なくなる中で、常勤講師、非常勤講師とともに増加していく傾向が予測されます。

そのため、常勤講師、非常勤講師の授業力の向上を図ることは、各学校における教科指導力の向上、更には児童生徒の学びに向かう姿勢や、21 世紀を生き抜く力を育む上で肝要と考えます。

・研修機会の必要性

常勤講師、非常勤講師ともに法定研修の規定がなく、研修の実施は各自治体の裁量に任されています。正規教員と同じ校務分掌を担う常勤講師はもちろん、即戦力として授業力が求められる非常勤講師についても、研修の必要性があると考えます。自治体独自の施策により校外研修を実施している都道府県、市区町村もありますが、法定研修と比較するとその制度は時間的に制約があります。

そのため、限られた時間で研修を効果的に実施し、必要な力量形成を図るために、内容を焦点化した研修プログラムを構築する必要があると考えます。

2. 開発の目的

早稲田アカデミーは、創業以来進学塾として講師育成に注力し、特に新人の講師に対して独自の講師育成研修プログラムを構築してきた実績があります。

開発の背景で示した課題解消のためには、早稲田アカデミーの新人講師研修プログラムをベースに、非正規教員の研修プログラムの構築、実践が有用であり、中でも当社がノウハウをもつ講師の授業力向上、特に授業の基礎基本（発声や指示の出し方、板書の仕方など）を習得できる研修が有用であると考えました。その考えのもと、昨年度まで宮崎市と協働し、新任臨時的任用講師（新任常勤講師）研修プログラムの開発と実践、検証に取り組み、一定の成果があったと評価しています。

そのため、その成果を活かし、まず、新任臨時的任用講師研修プログラムを改善し、受講者の負担感軽減の工夫や運用面の改善等を図ることで、負荷軽減を図りながらも研修効果を高め、常勤講師研修のモデル事例化を目的としました。

また、昨年までの成果を活用し、非常勤講師研修プログラムの構築と実践、検証を行いました。宮崎市は非常勤講師に対して市費校外研修を行っているため、校外研修を軸とした自主学習や校内指導で受講者と学校、教育委員会が連携するプログラムを構築し、学びほぐしと意欲向上を図りながら、授業力向上の実現を目的としました。また、実践結果として検証、成果と課題を示し、非常勤講師研修を検討する際のモデルケースとなることも目的と決めました。

3. 開発の方法

・新任臨時的任用講師研修プログラムは、昨年度まで開発・実践を行っていた新任臨時的任用講師研修の各課題の改善を図りました。昨年度抽出した課題は以下 3 点です。

- (1) 事前課題の負担感の軽減（視聴映像の精選，レポートの削減，視聴期日の細分化）
- (2) 運用面の改善（評価観点の可視化・ワークショップ進行の改善・育成指標との連携）
- (3) 受講者の更なるモチベーション向上の工夫

課題改善をふまえ，研修プログラムが基礎的な指導力の向上とモチベーション向上に寄与するのかを検証することとしました。

・非常勤講師研修プログラムは，昨年度まで開発した新任臨時的任用講師研修プログラムの成果を参考に，研修の連動性を高めながら，非常勤講師の実態にあわせてプログラムを構築し，実施しました。

4. 開発組織

本事業を進めるにあたり，当社で教師力養成塾（現職教員・教員志望者を対象に，進学塾で培った指導ノウハウと，社内外で培った研修ノウハウを組み合わせた研修を提供する，公教育支援事業）の主管部署である経営企画室事業推進課を運営事務局とし，以下の役割分担の下，取り組みました。

(1) メンバー

a 事業実施担当者一覧

No	所属・職名	氏名	担当・役割
1	経営企画室 室長	杉山 正典	事業責任者（全体統括） 教師力養成塾責任者
2	人材開発部育成課 上席専門職	牛嶋 孝輔	事業実務担当（研修講師） 教師力養成塾チーフインストラクター
3	経営企画室事業推進課 主任	川上 愛美	事業実務担当（事業運営・庶務経理他） 教師力養成塾事務局
4	人材開発部次長	富山 友則	研修講師
1	宮崎市教育情報研修センター 次長	黒木 修志	事業実施責任者（全体統括・プログラム開発）
2	指導主事	片山 弘喜	事業実施実務担当（研修講師）
3	指導主事	米満 智博	事業実施実務担当（研修講師）
4	指導主事	疋田 雅樹	研修講師
5	指導主事	加藤 裕邦	研修講師
6	研修コーディネーター	齊藤 正利	研修講師
7	研修コーディネーター	山口 信彦	研修講師
8	研修コーディネーター	高橋 祐二	研修講師

b 外部評価委員（敬称略）

No	所属・職名	氏名	担当・役割
	■学識者 元大阪教育大学教職教育研究センター 教授 大阪教育大学教職教育研究センター 教授	島 善信 岡田 耕治	
	■研修実施者 奈良市教育センター 教育支援・相談課 課長 教育支援・相談課 教員支援係 係長	垣見 弘明 中口 岳	

(2) 活動実績

a 協議会の実施

回数・実施日・会場・担当者	主な会議の議題
第1回 令和元年5月21日 @宮崎市教育情報研修センター 杉山・牛嶋・富山・川上・黒木	・研修プログラム（常勤講師・非常勤講師）の進捗共有 ・第1回校外研修の振り返り ・今後の研修プログラム開発に向けた協議検討 ・第2回校外研修の協議検討
第2回 令和元年10月30日 @宮崎市教育情報研修センター 杉山・牛嶋・富山・川上・黒木	・研修プログラム（常勤講師・非常勤講師）の進捗共有 ・第2回校外研修の振り返り ・プログラム開発事業としての成果と課題の洗い出し ・今後の事業実施に向けた協議検討

※第3回協議会を3月下旬に設定していましたが、新型コロナウイルスの影響で中止となりました。

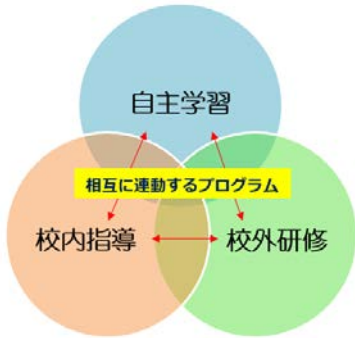
b 学校訪問等

回数・実施日・面会者・会場	主な会議の議題
令和元年5月20日 校長，教頭@宮崎市立小学校 校長，教頭@宮崎市立中学校 牛嶋・川上	学校長・教頭先生から，以下についてヒアリングを行いました。 ① 宮崎市新任臨時的任用講師研修 本研修プログラムの校内実施状況について ② 非常勤講師研修 現場の状況や非常勤講師の先生の受け持つ授業や期待することについて
令和元年10月29日 校長，教頭@宮崎市立小学校 牛嶋・川上	学校長・教頭先生から，以下についてヒアリングを行いました。また，非常勤講師の授業内容を確認するため，受講者の授業観察を行いました。 ① 本研修プログラムが，年間を通じて，受講者の授業力向上等に役立っているか。 ② 授業観察評価シートの評価のポイントはわかりやすいか，実際に活用しやすかったか。 ③ 次年度実施に向け，意見や要望があるか。
令和元年10月30日 校長，教頭@宮崎市立中学校 杉山・牛嶋・富山・川上	

※3月下旬に学校訪問を設定していましたが，新型コロナウイルスの影響で中止となりました。

II 開発の実際とその成果

1. 昨年度までに開発した研修プログラム（概要）



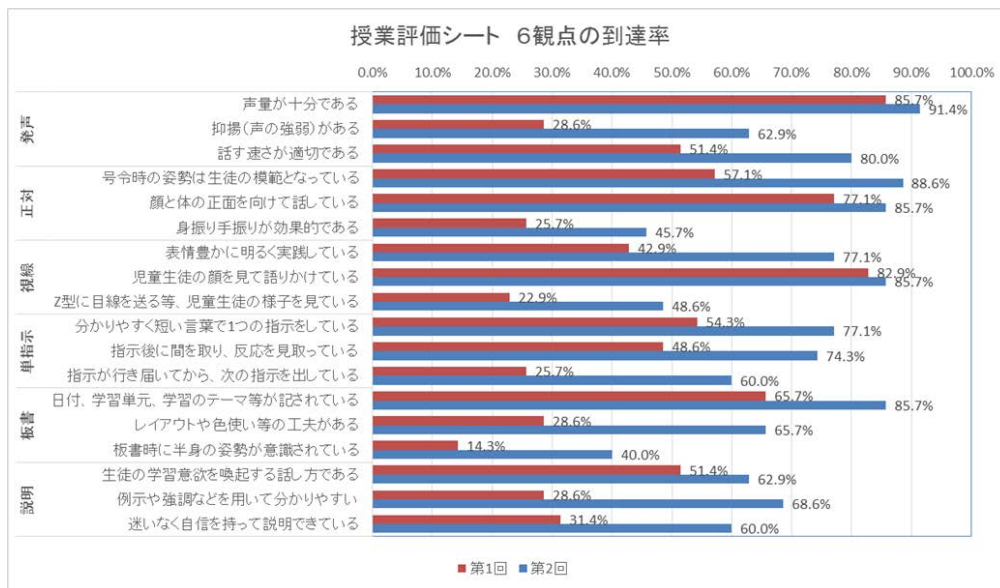
「自主学习」「校内指導」「校外研修」の3つの連動性を強化し、4月～1月まで、年間を通じたプログラムを構築しました。

授業力向上だけでなく、受講による成長や自己有用感・意欲の向上など、受講者の視点を重視しました。

自主学习・・・ICTを用いて学習を効率化しました。時間や場所を選ばず、5分でも学習が進められるため、移動時間や拘束時間の負担なく、校務の合間などで授業の基礎知識の学習をすることができました。

校内指導・・・自主学习で学んだ内容が活かされるよう、新任臨時的任用講師の評価スケールと評価基準を定め、それを用いて管理職等が指導助言する仕組みをつくりました。ICTで学んだ内容の補完やクラスに応じた助言など、OJTで個々の力量に応じて管理職が指導します。また、4月と12月に同じ基準で授業評価を行うことで、受講者の成長を可視化し、自己有用感・意欲の向上につなげました。

校外研修・・・講師同士の横のつながりを大切に、ワークショップを多く取り入れ、同僚と模擬授業を実践し合うことでよい刺激となるように留意しました。



上図は、第1回（4月）と第2回（12月）で、受講者の授業に対して管理職がシートを用いて授業評価を行い、到達率を表したグラフです。6観点18項目全てで、到達していると評価されている割合が上昇しました。

また、管理職に対して「本研修の進め方は、講師の変容を感じられるか」というアンケートを取ったところ、94%の校長は「感じられた」と評価しました。6%の「どちらともいえない」と評価した校長のコメントを確認すると、変容には至らないものの、受講者が課題意識をもって授業に臨み、管理職が指導し研鑽に努めている様子を読み取ることができました。

校長からは「新卒・未経験という厳しい条件は同じでも、新採者と講師では支援を受ける研修に大きな差がある。講師にとって本研修は毎日の業務と直結した課題を解決しようとする上で大変よいシステムだと思う。授業実践について仲間と互いに研修でき、4月に比べ大きな成長が見られた。養成研修として継続できるものがあると良い。」などの評価もありました。

以上の結果より研修プログラム実施の結果、本研修が講師の授業力向上の一助となっている可能性が高いことを検証しました。

2. 新任臨時的任用講師研修プログラム

(1) 研修の背景やねらい

・昨年度までの開発検証結果から、本研修プログラムには一定の成果があったと考えています。昨年度可視化した課題について改善を図り、年間を通じた新任臨時的任用講師研修プログラムの確立及びモデルケース化を図ることをねらいとしました。

昨年度の課題と改善策は以下の通りです。

① 事前課題の負担感の軽減（視聴映像の精選，レポートの削減，視聴期日の細分化）

負荷軽減のため視聴映像を精選し，レポート作成枚数を減らしました。本年度は合計約 160 分（映像視聴 120 分・レポート 4 枚合計 40 分）と，昨年度と比較し 30 分程度削減して，負荷軽減に留意しました。

② 運用面の改善

・評価観点の可視化

評価者による評価の揺れを小さくするため，昨年度成果物として補足資料を作成しました。その有用性を本年度の学校現場へのヒアリングで調査検証し，評価者によらない評価の仕組みづくりを検討しました。

・ワークショップ進行の改善

校外研修では，グループ協議でのワークショップで「ワールドカフェ」方式を取り入れ，班で取り組む行動指針をまとめました。グループ協議に不慣れであるという想定が不足していたために，ワークがなかなか進まない班がありました。目的や手順，時間配分等を明確に示して運用するとともに，丁寧なワークショップの進行，支援をすることに留意しました。

・育成指標との連携

教員の養成・採用・研修の一体化に向け，育成指標に基づき更に研修を体系づけていく必要があります。昨年度アンケート結果より，管理職からは宮崎県育成指標，特に「授業実践力」につながる研修プログラムだという声が多数あり，育成指標との連携の検討を行いました。

③ 受講者の更なるモチベーション向上の工夫

受講者の更なる意欲向上に向けて，基礎的な指導力向上は採用試験対策にもつながると考えています。受講者自身が本研修を受講することで，指導技術の向上につながることを実感し，その結果採用試験にもつながる研修プログラムであることを認識できるように留意しました。

(2) 対象，人数

37 名

- ・2019 年度任用の臨時的任用職員のうち，初めて学校に勤務する新任常勤講師
- ・新任常勤講師ではないが，学校長が研修受講を必要と認める者

※2019 年 4 月時点。年度途中で退職や途中採用等があります。

(3) 期間，会場，講師

期間 平成31年4月～令和2年1月

会場 各校，宮崎市教育情報研修センター

講師 宮崎市教育情報研修センター指導主事，研修コーディネーター
早稲田アカデミー人材開発部講師

(4) 各研修項目の配置の考え方（何をどの程度配置すべきと考えたか）

- ・昨年度までの開発結果をふまえ、自主学習、校内指導、校外研修が連動したプログラムになるように留意しました。
- ・昨年度の課題の改善を行い、研修実施による授業力の向上に加え、受講者の意欲向上に努めました。

(5) 使用教材



・自主学習においては昨年度と同様、当社のeラーニング教材（教師力養成塾e-講座、以下e-講座）および映像教材の理解を深めるワークシートを使用しました。

・本研修プログラムにおいてはe-講座を使用しましたが、観点を明確にしてどのように視聴するのか、映像を視聴して何を考えてほしいのかを研修担当者が予め想定し準備することで、自治体が所有している映像教材での置き換えが可能です。例えば模範授業の映像教材を用いて、自身との指導方法の違いや子どもの反応の違いを、観点を定め、どこが違うか課題を発見し、自身の授業を振り返りどのように改善していくのかを考えるように設定していくなども可能だと考えます。

・校内指導においては、昨年度までの教職員支援機構事業の成果物である授業観察評価シート、および補足資料を活用しました。

■映像講座の一例

<p>1 授業づくり 1 授業基本動作編 [映像8本・計21分]</p> <p>学習テーマ</p> <p>①挨拶【課題・解説】 ②視線・正対【課題・解説】</p> <p>③聴く姿勢【課題・解説】 ④熱意【課題・解説】</p>	<p>2 授業づくり 2 指導基本スキル編 [映像8本・計21分]</p> <p>学習テーマ</p> <p>⑤単指示【課題・解説】 ⑥目標【課題・解説】</p> <p>⑦板書【課題・解説】 ⑧約束【課題・解説】</p>
<p>3 授業づくり 3 発問・やる気の維持・宿題編 [映像10本・計37分]</p> <p>学習テーマ</p> <p>⑨～⑫発問 ⑬～⑮動機付けの演出</p> <p>⑯やる気の維持 ⑰宿題【課題・解説】</p>	<p>4 保護者対応 ①・② [映像12本・計23分]</p> <p>学習テーマ</p> <p>①保護者相談（電話） ②保護者相談（対面）</p> <p>③電話対応 ④個別面談</p> <p>⑤授業参観 ⑥保護者会</p>

■授業観察評価シートの観点

発声	<input type="checkbox"/> 声量が十分である <input type="checkbox"/> 抑揚（声の強弱）がある <input type="checkbox"/> 話す速さが適切である
正対	<input type="checkbox"/> 号令時の姿勢は児童生徒の模範となっている <input type="checkbox"/> 顔と体の正面を向けて話している <input type="checkbox"/> 身振り手振りが効果的である
視線	<input type="checkbox"/> 表情豊かに明るく実践している <input type="checkbox"/> 児童生徒の顔を見て語りかけている <input type="checkbox"/> Z型に目線を送る等、児童生徒の様子を見ている
単指示	<input type="checkbox"/> 分かりやすく短い言葉で1つの指示をしている <input type="checkbox"/> 指示後に間を取り、反応を見取っている <input type="checkbox"/> 指示が行き届いてから、次の指示を出している
板書	<input type="checkbox"/> 日付、学習単元、学習のテーマ等が記されている <input type="checkbox"/> レイアウトや色使い等の工夫がある <input type="checkbox"/> 板書時に半身の姿勢が意識されている
説明	<input type="checkbox"/> 児童生徒の学習意欲を喚起する話し方である <input type="checkbox"/> 例示や強調などを用いて分かりやすい <input type="checkbox"/> 迷いなく自信を持って説明できている

(6) 期間, 研修の流れ, 各研修項目の内容, 実施形態 (講義・演習・協議等), 時間数, 進め方

✎…自主学习 👤…校内指導 🏢…校外研修

項目	研修項目	時期	時間数	目的	内容, 形態, 使用教材, 進め方等
✎	e ラーニング 受講	4~5 月	120 分	授業知識の習得	e ラーニングで授業の基礎を学習する。 1 講座 20~30 分程度, 1 講座の映像は 10 本前後。(1 本 2~5 分程度)
✎	レポート作成 (4 枚・上半分)		40 分	自己省察と課題抽出 活用方法の検討	e ラーニングの学びをふまえ, 自己の優 先課題の策定, 解決策を可視化する。(1 枚あたり A4 半分の分量)
👤	授業観察(1 回 目)・指導助言	4~5 月	30 分	管理職視点の授業評 価(良い点, 改善点の 可視化)	昨年度までに開発した評価シートの観 点(p.9 参照)を用いて, 管理職等が授 業観察し, 受講者に指導助言を行う。
✎	校外研修準備	~5/20	30 分	校外研修効果の最大 化	1 人 15 分の模擬授業を実践するための 準備。(書式はなし。教具の使用は自由)
🏢	講義・ワーク・ 演習(模擬授業 実践と相互評 価)	5/21	150 分 (午前)	復習で内容の価値づ け・定着, 評価の視点 を養う	自主学習の復習, ポイントの整理, 解説, 補足により定着を促す。受講者自身で評 価し, 受講者同士で理由を対話すること で, 実践時の評価規準の意識を高める。
			190 分 (午後)	実践による他者評 価・課題の抽出 他者の授業実践評価 を通じ, 授業のメタ 認知力を高める	1 班 6~8 名で, 模擬授業, 相互評価を行 う。班ごとに講師がファシリテートし, 実践評価を行う。他者評価の際には, 良 い点, 改善点を記入し, 終了後記入した シートを交換し合う。
✎	レポート作成 (4 枚・下半分)	6~7 月	40 分	5 月までの振り返り, 成果の可視化	4~5 月に設定した自己の課題の改善状 況, 変化が見られたことを, 4~5 月に記 入したレポートの下半分に記入する。
👤	改善状況の指導	6~9 月	30 分	改善状況の確認 指導助言	受講者が作成した受講レポートをふま え, 管理職等より指導助言を受ける。
✎	校外研修準備 (指導案作成・教 具等準備)	9~10 月	60 分	指導案作成による授 業検討	模擬授業内容の指導案を作成する。作成 した指導案は, 管理職等から指導助言を 受けて, 校外研修に備える。
🏢	講義・ワーク・ 模擬授業	10/31	150 分 (午前)	講義・ワークによる 学びを得る 同僚との対話による 気づきと意欲の向上	授業の内容面にかかる「発問」の講義・ ワークを実施。講義をふまえ午後の模擬 授業での発問の検討, 協議を実施する。
			190 分 (午後)	模擬授業実践と相互 評価	5 月と同様の班分けを行い, 授業導入ま での授業実践と相互評価を実施。
👤	授業観察(2 回 目)・指導助言	11~12 月	30 分	1 回目との変化を可 視化・確認, 受講者の 課題の設定	1 回目と同じシートで管理職等が授業観 察と指導助言を行う。1 回目と比較し成 長を可視化, 次の課題を認識する。
✎	まとめレポート 作成	12~1 月	30 分	年間を通じた振り返 り, 意欲の向上	まとめレポートの作成, 管理職による評 価を行う。

(7)実施会場

自主学習及び校内指導は各校で実施，校外研修は宮崎市教育情報研修センターで実施

(8)講師

校内指導は各校管理職及び教諭

校外研修は宮崎市教育情報研修センター次長，指導主事，研修コーディネーター，早稲田アカデミー研修講師

(9)実施上の留意事項

・必要以上に現場負荷をかけないよう，4月には年間スケジュールを共有し，見通しが立つように留意しました。

・昨年度の課題（4～5月に実施する映像視聴，レポート作成の負荷）に対して，課題とする映像の内容を見直しました。あわせてレポート内容を見直し，5枚あったレポートを4枚に削減しました。

(10)研修の評価方法

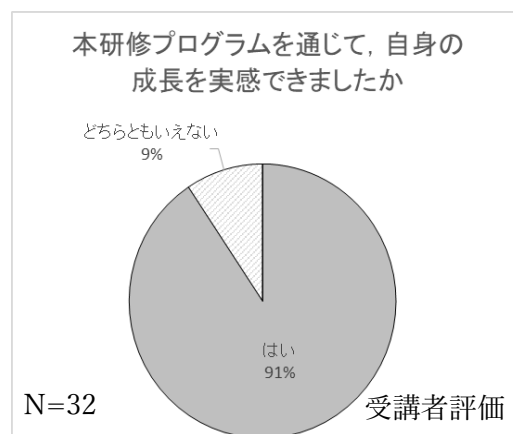
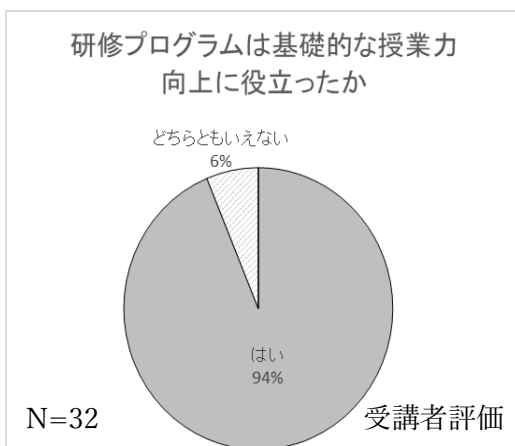
研修プログラムの評価は，以下より定量的，定性的に行いました。

- ・受講レポートの記載内容
- ・研修前後の授業観察評価シートの変容
- ・校外研修の取組，アンケート結果
- ・まとめレポートでの記述内容，管理職評価
- ・学校現場の意見（アンケート，教育情報研修センターへ寄せられた意見，ヒアリング等）

(11)評価結果（成果と課題）

①受講者による自己評価

a. 基礎的な授業力向上・意欲向上



まとめのレポートで受講者に「研修プログラムが基礎的な授業力向上に役立ったか」アンケートを取ったところ，94%の受講者が肯定的に答えました。また，「本研修プログラムは自身の

意欲向上につながったか」を調査した結果，91%の受講者が「はい」と答えました。

「どちらともいえない」と答えた受講者からは，校外研修の模擬授業の編成を，同じ校種や教科にしてほしいというニーズがありました。

模擬授業の班分けは，基礎の大切さを学ぶこの時期だからこそ，小中連携や，校種の違う講師の指導法を学び合うことで，校種が異なっても指導の基本は共通しているという気づきを得るため，特別支援以外はあえて混在させましたが，その意図が伝えきれなかったことは運用上の改善課題と捉えています。

一部改善課題はありますが，受講者の90%以上が授業力の習得や意欲向上を実感していることから，研修を肯定的に評価していると考えます。

授業の基礎が学べた	8
不安軽減・不安解消につながった	8
講師間での交流がよかった	5
意欲向上につながった	2
校内指導がよかった	2
研修に関する要望	2
講師同士だと解決策が生まれづらかった	1

講師の授業の基礎力を身につけることを軸として、負荷軽減、意欲向上にも配慮して組み立てました。マイニングの結果から、受講者は研修の意図を概ね実感していると評価できます。

左図は「年間を通じた研修による自身の変容」についての自由記述を複数回答ありでマイニングした結果です。コメントは以下を参照ください。

その結果、研修の基礎が学べた、講師の不安軽減・不安解消につながったことを挙げる受講者が多いことがわかります。本研修では、経験の少ない

参考 研修に関して、不安が解消されたことや進めづらかった点など、感想や意見（抜粋）

- ・同じ境遇の新任臨時的任用講師という立場同士で情報交換をしたり、模擬を見合ったりすることで、授業や学級経営や子供との接し方等の不安は解消へと繋がった。
- ・4月当初は授業内での指示が通らず苦勞していたが、e-講座を視聴し単指示等の指示が全員に通っているかの見守りを徹底して行うことで、生徒たちへの指示の通るスピードが変化したことが大きな勇気になり、少しずつ自信を持つことができた。
- ・同じ立場の講師の人とかかわる中で、みな同じような不安や悩みを持っていたり、それに関しての改善策等を考えたりすることで、具体的な行動の仕方等が、日頃の授業の内外で生かしやすい環境になった
- ・普段、私が行っている授業を見ていただけたうえで、アドバイスをいただくことで、「目線や立ち位置の癖」など、私自身では気づくことのできない改善点に気づくことができ、不安が解消されました。
- ・大学卒業して初めて生徒に授業することはとても大変で戸惑いもあった。この研修の e-講座や他校種の先生方のアドバイスはとても自分のためになり、今後も学んだことを意識しながら授業していきたいと思う。
- ・次年度センターでプロジェクター等を貸していただけるならぜひ使わせてもらいたいです。（校外研修の模擬授業実施の際に ICT を活用した模擬授業の実践を希望する要望）
- ・e-講座はパスワードが切り替わるように設定されていたので、同じパスワードで入れるように設定してほしい。（e ラーニングのパスワード設定に関する要望）

b. 研修改善に向けた受講者の意見・要望

校外研修	13
研修回数を増やしてほしい	2
校種を分けてほしい	6
指導案作成の講義をしてほしい	1
模擬授業時、ICT器具の活用をしたい	1
模擬授業時間を延ばしてほしい	1
模範授業の見学をしたい	1
内容面の研修を実施してほしい	1
自主学習	3
映像の構成（細分化しすぎていて見づらかった）	1
視聴時期を早めてほしい（赴任決定後など）	2
勤務時間	2
勤務時間内での実施が難しかった	1
採用試験前の時間の確保が難しかった	1
要望なし	4
意見交換できたことがよかった	1
映像視聴後研修が役に立った	1
授業力向上につながった	1
負荷はなかった	1
その他	2
研修全体の流れを可視化してほしい	1
特別支援特有の課題と具体的な対応事例を学びたい	1
校内指導	1
管理職等に継続的な授業観察、授業評価をしてほしい	1

今後の改善課題を確認するため、受講者に対して、研修改善に向けた、効果向上、負荷軽減に向けた意見や要望、研修の感想を自由記述形式で依頼しました。左図は、意見や要望をマイニングした結果です。

研修に対して、校外研修に対する要望が大半を占める結果となりました。その中で、2名ほど研修プログラムに対する時間的な制約について要望がありました。

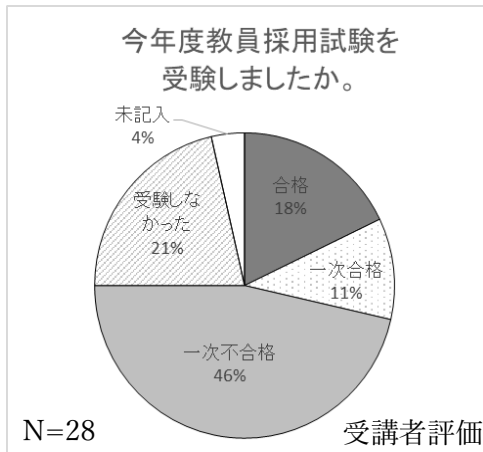
1名は、教員採用試験前で試験勉強との関係で、時間の確保が難しかったこと、1名は勤務時間内での実施が難しかったことを挙げていました。あわせて、年間の流れを可視化したリーフレットを配っていましたが、認知していない受講者がいたことがわかりました。

一方、要望に対して、肯定的な感想や、負荷を感じなかつ

たと答える受講者も複数いました。

運用面や、指示を出すタイミングや分量の検討を行うことで、今後更なる研修の工夫改善ができると考えます。

c. 研修受講のモチベーション向上に役立ったか（採用試験への貢献）



10月の研修でアンケート調査を行った結果、研修に参加した受講者のうち、18%が合格、46%が一次不合格となりました。

受験者からの意見感想を確認すると、研修はおおむね採用試験の参考となったことが読み取れます。特に、二次試験は模擬授業などの試験があるため、二次試験対策として有用であったと評価できると考えます。

一方、46%は一次試験不合格だった理由は、試験勉強の時間の確保が考えられます。新任臨時的任用講師は正規教員と同様の職務を持つため、採用試験に向けた勉強の時間が取りづらいという話を聞きます。採用倍率が低下する中で、実践

力のある講師の採用は今後ますます重要になってくると考えられます。実際に宮崎市は試験の年齢制限をなくし間口を広げています。

本プログラムでは直接改善に結び付けることは難しいですが、実力をもち、正規教員を希望する講師のための制度や工夫も検討する必要があるようです。

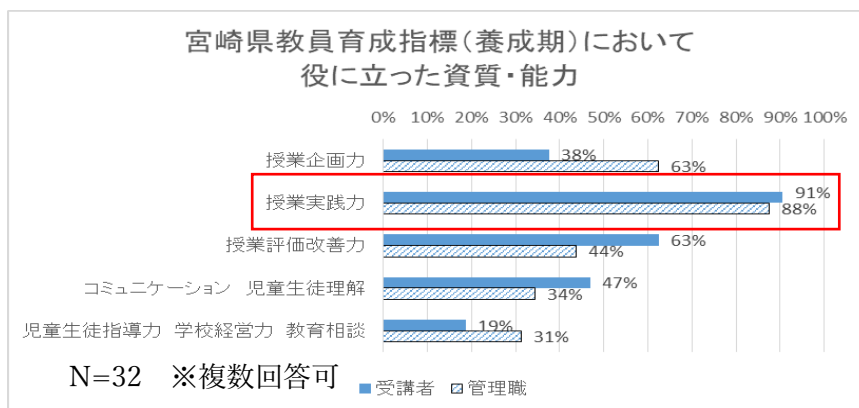
受験した受講者の、研修に対する意見・感想

- ・試験を受ける際に参考になりました
- ・特別な配慮を必要とする子供への対応をどうするか、考えるのがとても大切だと感じた
- ・客観的に自分のくせや指示に必要なことを振り返るので良いと思いました。
- ・授業の基礎で学んだことを、模擬授業に活かせることは、大きかったと思います。自身の癖なども見てもらったので、研修を受けてよかったです。
- ・宮崎の理科で特に、学力向上に向けていて、実際の受験地などで傾向が変わったのが辛かった。
- ・模擬授業のまとめを出されたので、その部分も勉強したい。
- ・生徒が反応をするので授業とは少し違っていた。模擬授業の経験は必要だったので有効でした
- ・2次試験前にビデオを見とくのもいいと思います

d. 評価指標との連携

宮崎県では、教員育成指標を年次に応じて5段階（養成期・能力育成期・能力拡充期・能力発揮期Ⅰ・能力発揮期Ⅱ）に区分し、宮崎市は宮崎県に準じた指標となっています。新任臨時的任用講師は下図の養成期の指標を適用することとしました。今回の研修では基礎的な授業力向上を目的として定めているため、主に「授業実践力」を中心に身につけることを目標に研修を実施しました。

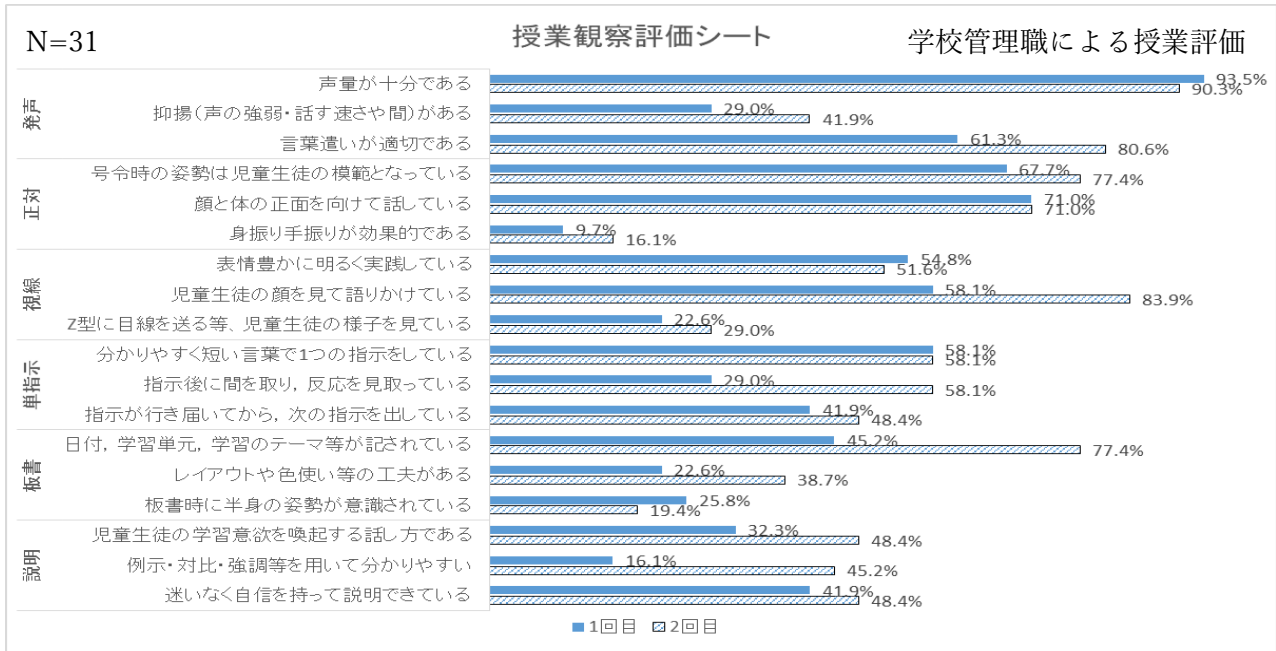
授業企画力	学習指導要領を理解するとともに、授業のイメージをもつことができる。
授業実践力	板書や発問、指示等の授業展開に必要な基礎的なスキルを身に付けている。
授業評価改善力	授業改善の意識や重要性及び授業を分析して改善する手立てを理解することができる。
児童生徒とのコミュニケーション力 児童生徒理解力	児童生徒一人一人に向き合おうとしている。生徒指導の意義と重要性を理解することができる。
児童生徒指導力 学級経営力 教育相談	集団指導や個別指導を行うための基礎的なスキルを理解し、身に付けている。



まとめレポート内で「宮崎県教員育成指標の養成期における、どの資質・能力の育成に役立ちましたか」と調査した結果、受講者の91%、管理職の88%が「授業実践力」と回答をしたことから、育成指標の連携強化は概ね図られたものと評価します。

以上の結果から、本プログラムは、基礎的な授業力向上、意欲向上に寄与するものとして、受講者が一定の評価をしていると考えます。

③ 授業観察による研修前後での変化



これは、1回目(4月～5月)、2回目(11月～12月)ともに評価シートが提出されている受講者31名の変化です。途中退職や途中参加等でシートが揃っていない受講者を除外しています。授業評価シートを集約した結果、1回目と2回目で比較して13観点の向上、3観点の低下が見られました。

内訳をみると「声量が十分である」「表情豊かに明るく実践している」「板書時に半身の姿勢が意識されている」の3観点が減少しています。いずれも10%未満の軽微な現象ではありますが、2回目の授業観察の時点で学んだ内容が実践できていないことは、課題としてとらえています。

3観点が減少している要因は、以下2点と考えます。

1点目は管理職の基準の変化です。管理職が4月時点と12月時点で求める水準が変わっている点が挙げられます。管理職の記述コメントや指導内容を見ると、5月に比べ成長がみられている観点がありながらも、2回目の授業観察では評価されていないものがありました。

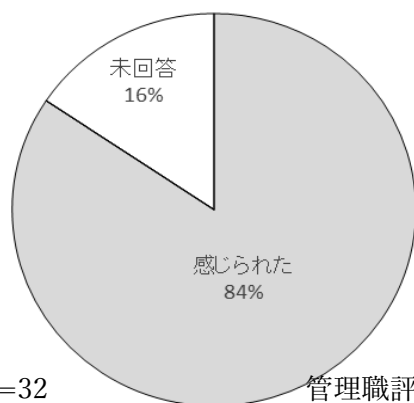
2点目は、受講者の準備状況の違いです。管理職のコメントを見ると、例えば1回目では準備含め児童生徒からの発言を引き出そうとする双方向型を試みている授業を評価していた一方、2回目では教師主導の授業になってしまった点を指導助言している、などが見受けられました。2回目の授業観察は11月～12月に実施したことから、行事や修了式などの校務が多くある中で、授業準備に十分な時間が取れなかった場合や、授業で発揮しきれなかった場合も考えられます。

また、1回目と比較し13観点において評価の改善がみられました。10%以上良化している観点は、8項目あり、特に「指示後に間を取り、反応を見取っている(29.0%→58.1%)」、「例示・対比・強調等を用いて分かりやすい(16.1%→45.2%)」など、評価が倍以上となった項目は、特に成長が見られた点と評価ができます。10月の校外研修では、発問と受け答えをテーマとして実施しました。当日の取組やアンケートからは、「どのように発問し、その後のほめ方や受け入れ方などを学んだので、明日の授業から活かしたい」などのコメントがあったことから、児童生徒への発信の仕方と、見取り方、反応の仕方などに意識が向いた結果だと推察できます。

昨年度と比較すると相対的に評価が低い傾向がありますが、これは今年度、評価の基準を明示したことにあると考えます。昨年度は、管理職によって評価の基準が異なっていたため、基準を明示した補助資料を作成しました。今年度その資料を活用した結果、到達基準の標準化が図られたと考えます。

以上の結果から、一部変容が見られない点があったことに関する課題はありますが、4～5月時点と11～12月時点で授業観察による評価はおおむね良化していることから、受講者の変容には一定の評価ができると考えます。

研修の進め方は、講師の変容を感じられますか



④ 管理職の評価

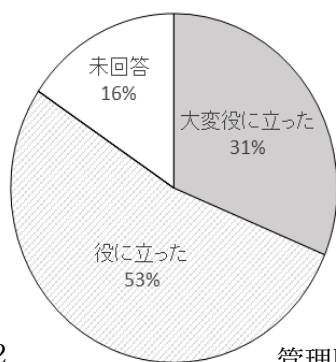
本プログラムの有用性を、管理職にアンケート形式で調査を実施しました。「研修の進め方は、講師の変容を感じられるか」という問いに対して、84%の管理職が「感じられた」と回答しました。年間を通じた受講者の変容（自由記述）についても、管理職の温かな指導が多く見られ、「どちらともいえない」と答えた校長の所見では、変容に向け指導を重ね、改善途中であることが読み取れました。講師に対する今後への期待や、指導内容を言及していたことから、研修によりおおむね変容は見られている、または変容に向け改善を重ねているものと評価ができます。

未回答だった校長の所見では「自己評価を本人が行い改善しても児童に対する効果がなかなか見えない時もあり、長期の展望をもって忍耐強く取り組む必要があると考える。講師がもっている資質によっても成果が出る、出ないはあると思う。本研修を基としながら実態に応じた対応とも合わせて成長を図る必要がある。」との評価から、授業と同様、受講者の特性によって研修で一律の成果を出すことは難しく、講師個々の資質や力量によって、実態に応じた個別の指導を継続していく必要があることがわかります。

参考 講師の変容に関する所見（抜粋）

- ・指導力を向上させる点では、レベルを上げることができ、本研修は有意義であった。このプログラムに限らず、フォローを続けていくことが大事であるとする。
- ・講師の研修の機会が少なく、また採用試験で多くの講師が採用される現状を踏まえると、とてもよい機会となり、指導技術の向上、教員としての意識の高まりがみられるようになった。
- ・講師の力量に応じた系統的・継続的な研修がない中、講師の実態に応じて課題を改善し、指導力を向上することができる場を設けられることは意義深いと感じます。
- ・年度当初に比べると、授業実践力が目に見えて向上してきている。自分に厳しく自己評価が低い、国語の授業力については、この研修を通して、十分な力をつけたと感じている。今後も今のように学ぼうとする姿勢を持ち続けてほしい。
- ・当初は、教師主体の教え込ませる形の多い授業で目配りや板書の仕方など指導する回数が多かった。研修を実施する中で、生徒に考えさせる場面も増え、ワークシートの工夫や目配りなど教師としての振舞い方もよくなってきた。今後は、教職の大切さなどについても学ばせていきたい。
- ・授業を進める上での課題を明らかにすること、それを克服するべく授業改善に努めることの2点が本人なりの変容につながったと感じる。年間を通して講師の研修を実施していただき、講師本人が今後目指す方向が見えてきたのではないだろうか。

校内実践は、講師との対話の機会になり、講師の意欲喚起に役立ちましたか



管理職に対して「校内実践は、講師との対話の機会になり、講師の意欲喚起に役立ったか」を調査した結果、「大変役に立った・役に立った」と感じた管理職が84%となりました。

昨年度実施の際にヒアリングをした宮崎市立中学校校長からは、「講師育成の必要性は感じながらも、仕組みがないと日々の忙しさで授業観察をして指導する時間をつくれない。他の学校もこのプログラムが入るまでは指導の時間が十分に取れていなかったのが実情だろう」とコメントの通り、研修プログラムの実施により授業観察や対話の機会が生まれたことで、管理職が意識を向け指導を行った結果、講師の意欲喚起に役立ったと評価していると考えます。

以上のことから、管理職は本プログラムの実施が新任臨時

的任用講師の基礎的な授業力向上、意欲向上につながるプログラムと一定の評価をしていると考えます。一方、講師個々の力量や特性により、一律の研修では習得に差があるため、各校での校内指導、個別の指導支援が肝要です。

参考 学校現場としての評価（ヒアリング内容）

宮崎市立小学校 管理職

わが校では、新任臨時的任用講師が1名いる。昨年度までは事務として勤務し、今年度が講師として初めて授業に立ち、クラス経営をがんばっている。

年度当初に比べ、授業力がついてきたと感じる。本人は素直な性格であり、指導助言を学級経営に活かそうとする様子が見える。

研修でまず学ぶべきは基礎的な指導力であり、頭に入れる参考事例として e ラーニングを活用することは効率的だと考える。また校外研修で同じ立場の講師同士で悩みを共有し合うことは、校外研修だからこそできることである。模擬授業は、人前で話す経験が少ない講師にとって学びが多いだろうし、他者の授業を見ることを通じて子ども目線に立つことができるため有用だと感じる。

④ 研修担当講師の評価

本研修プログラムを昨年度に引き続き実施したことにより、学校現場での理解と協力が得られ、受講者が積極的に研修に参加をする姿勢がうかがえました。さらに、研修映像を受講することにより、基本的な所作や振る舞いを意識的に実践することで、それらが身に付いた状態で、模擬授業の研修に臨んでいただきました。児童生徒とのコミュニケーションをより意識した実践を試みようとする姿勢が見られ、研修がより効果的になったと考えられます。また、本研修プログラムがあることによって、集合研修の場で、他の受講者ともコミュニケーションが図れ、教員としての意識の向上や日頃の悩みや不安の解消の一助にもなったと考えられます。

改善課題としては、受講者に年間を通じた研修の目指すゴールを強調し、研修項目の必要性と受講意欲の意識を高める点にあります。例えば集合研修におけるワークの際に、受講者の立場になって「何を、何のために、どのように」行うのかの説明を丁寧に行い、このワークによってどのような点が高まるのか、目的と意図を繰り返し伝えていくことで、受講生がより意欲的に研修に取り組めると考えます。

⑤ 宮崎市教育情報研修センターの評価

宮崎県教員育成指標<教員等>における「養成期」の指標では、「教員に求められる資質・能力についての理解を深め、その基礎を身に付ける」こと、「教育に対する知見を深め、情熱や使命感を温める」ことがあげられている。そこで、この研修においては、授業に臨む際の具体的な視点として、「発声」や「正対」、「視線」などの項目を取り上げ、映像教材（e-講座）を視聴するとともに、校内で行う管理職による授業の評価を行った。さらに、2日間の校外研修では、それらの項目を意識した模擬授業を各講師が行い、質疑応答や意見交換等で協議を深めていった。

各学校での行った管理職による2回の授業評価は、研修機会の少ない臨時的任用講師にとって、大変貴重な研修の場となっており、校内のOJTを生かした教員養成の取組としても大変評価できるものである。この日常的な校内での実践は、教員としての資質・能力の基礎を身に付ける上で、大きな役割を果たしてきている。

また、校外研修の具体的な教材を持ち寄った模擬授業では、他の講師からもよい刺激を受け、自分の授業をさらに客観的に見つめ直すよい機会となったようである。緊張しながらも、お互いの授業を見合い、意見の交換を行う様子から、同じ立場である仲間意識が芽生えや、さらにより授業を求めようとするモチベーションの高まりが感じられた。

新任臨時的任用講師研修において、このような大きな成果を上げていただいたことに感謝するとともに

に、ご支援いただいた研修プログラムのノウハウを今後も生かしながら、さらに臨時的任用講師の授業力の向上を図っていきたいと考えている。

3. 非常勤講師研修プログラム

(1) 研修の背景やねらい

非常勤講師も、新任臨時的任用講師と同様に法定研修がなく、研修は各校の裁量に委ねられています。非常勤講師は時間的な制約もあり、校内での指導が行き届かない場合もあります。また、講師の年齢や経験は様々ですが、経験の長い講師には学び直しの機会も必要です。そこで、昨年度までに開発したプログラムをベースに、非常勤講師向け研修プログラムを開発、実践し、検証することが有用であると考えました。そこで本研修プログラムのねらいは、以下2点としました。

- ① 基礎的な授業力の向上
- ② 個に応じた授業力の向上

(2) 対象、人数

市単独加配の非常勤講師 65 名

小学校学力向上推進（9 名）・複式授業緩和（2 名）・授業スタッフ（30 名）・習熟度別少数指導（英語）（13 名）・習熟度別少数指導（数学）（11 名）

※2019 年 4 月時点。年度途中での任期満了による退職や途中採用等があります。

(3) 期間、会場、日程講師

期間 平成31年4月～令和2年1月

会場 宮崎市教育情報研修センター、宮崎市立小中学校各校

講師 宮崎市教育情報研修センター指導主事、早稲田アカデミー人材開発部講師

(4) 各研修項目の配置の考え方

昨年度までの臨時的任用講師研修プログラム開発の結果、自主学習、校内指導、校外研修が一体化し、研修が連動したプログラムは、授業基礎力の向上に加え、受講者の意欲向上、講師同士の対話による不安軽減につながった成果が見られたため、非常勤講師研修も連動性に留意し各研修を配置することとしました。昨年度までの新任臨時的講師研修プログラムの開発の詳細は、教職員支援機構ホームページより、平成 30 年度実施報告書をご参照ください。

校外研修の設置がない自治体も加味し、校内で完結できる研修プログラムの検討もしましたが、非常勤講師の時間的な制約（週に定められた時間数での勤務）や研修給の支給等の課題があることがわかりました。

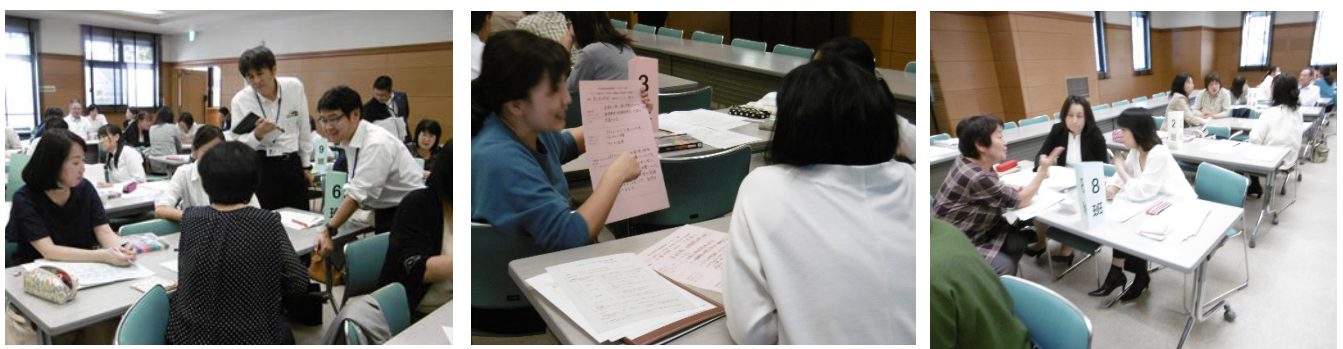
そのため、今年度は宮崎市教育情報センターが市費で開催する校外研修（2 日・各半日）を軸とし、自主学習・校内指導を組み合わせたプログラムを開発、実施しました。開発にあたっては、事前課題などの負荷を調整し、勤務時間内で収まるよう留意し、時間的制約の中で研修の連続性を高め、各項目の授業力の向上により、研修を組み立てることとしました。

(5)各研修項目の内容、実施形態（講義・演習・協議等）、時間数、使用教材、進め方

📎…自主学习 👤…校内指導 🏢…校外研修

項目	研修項目・会場	時期	時間数	目的	内容、形態、使用教材、進め方等
🏢	研修（1回目）	5/22	45～50分	模範となる授業を見て学ぶ	職種別に4会場に分かれ、実際の授業を見学する。
			約60分	基本的な授業力向上の自己省察と課題設定、行動指針の策定	授業見学の協議・意見交換。 映像教材を題材とした授業の振り返り。
👤	授業観察（1回目）、指導助言	5～9月	30分	第三者視点からの授業評価（よい点、改善点の可視化）	2018年度に開発した評価シートの観点（p.9参照）を用いて、管理職等が授業観察し、受講者に指導助言を行う。
📎	研修事前課題	～10/29	60分	自己の授業の成果と課題の認知、可視化	授業で工夫している点や現在の授業における課題を記入する。（A4用紙1枚）
📎	eラーニング教材利用（任意）	9～10月	—	自己研鑽による振り返り	新任臨時的任用講師研修で使用した教材を自己研鑽用として活用する。
🏢	研修（2回目）	10/30	90分	個に応じた授業力に関する知識の習得	個に応じた授業力向上の工夫を講義した後、各自で持ち寄った事前課題の共有を行い、他者の知見を得る。
			90分	課題の焦点化、課題解決・改善に向けた指針の策定	前半の内容を基に、自己の授業を省察し行動指針を立てる。同僚と共有し合い、明日からの実践を言語化、説明する。
👤	授業観察（2回目）、指導助言	11～12月	30分	1回目との変化を可視化・確認	1回目の授業観察評価シートを用いて、管理職等が授業観察し、受講者に指導助言を行う。1回目との比較をする。
📎	研修アンケート作成	12～1月	15分	年間を通じた振り返り、事業評価	アンケートを作成し、管理職によるプログラムの評価を行う。

校外研修の様子



(6)実施上の留意事項

- ・受講者が円滑に研修の受講ができるよう、予め年間スケジュールを提示し、管理職、受講者の理解を促しました。
- ・学校教育課の学校訪問と管理職等による授業観察が過負荷とならないよう、授業日は兼ねて実施してもかまわない旨、改めて通知し周知を図りました。

(7) 研修の評価方法

研修プログラムの評価は、以下の方法により実施しました。

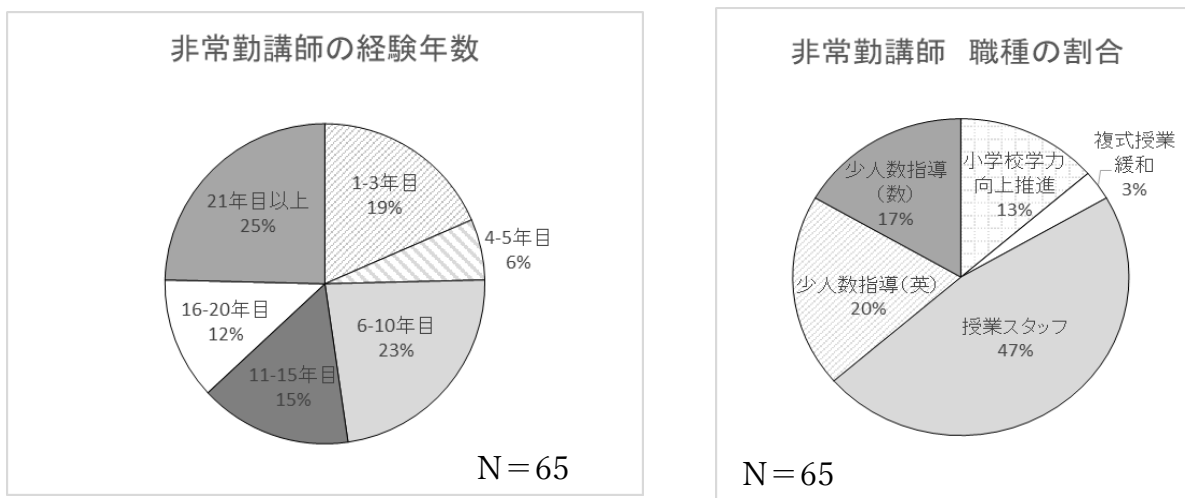
- ・ 研修前後の授業観察評価シートでの変容（1回目・2回目の変化）
- ・ 校外研修の取組状況，アンケート結果
- ・ まとめレポートの内容，管理職の評価

(8) 評価結果（成果と課題）

①受講者の調査結果

非常勤講師研修プログラム開発と実践にあたり，非常勤講師の状況を把握するため，アンケート調査を実施しました。

a. 受講者の属性



宮崎市の場合，受講者は5つの職種に分かれ，経験年数1～5年目までが25%，21年目以上が25%となり，特に10年以上の経験がある受講者は半数以上となりました。

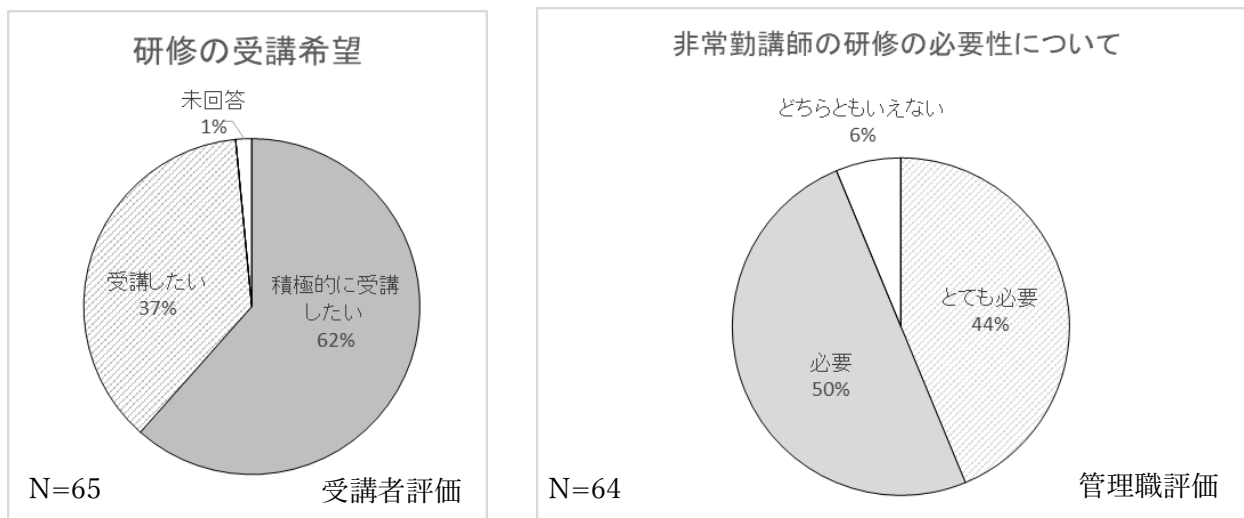
職種	回答数
正規雇用挑戦中	2
副業	4
短時間勤務	40
未回答	15
その他	16

N = 65

非常勤講師になった理由を，選択肢を複数回答ありとして調査した結果，60%以上の受講者が短時間勤務を理由にあげました。短時間勤務では，育児や介護，退職後の再雇用など，ライフスタイルにあわせて受講者が選択していることが読み取れました。

その他の回答は「教職，生徒とのふれあい指導を続けたいので。」「退職後，これまでの経験を活かしたいと思った。」「体を壊し教員をやめた。無理のない時間でも子どもと接する仕事があった。」など教育への想いを理由とする先生が多かったことが特徴的でした。プログラム開発時には，講師未経験で，正規雇用挑戦するために非常勤講師を選択している方が多くいると想定していましたが，実際は正規教員だった先生がライフスタイルや個々の状況に応じて，非常勤講師を選択しているケースが多いことがわかりました。

b. 非常勤講師研修の必要性



上図は5月に受講者に対して取ったアンケート（左）と、12月に管理職に取ったアンケート結果（右）です。任期満了や退職等で集計数値が異なります。

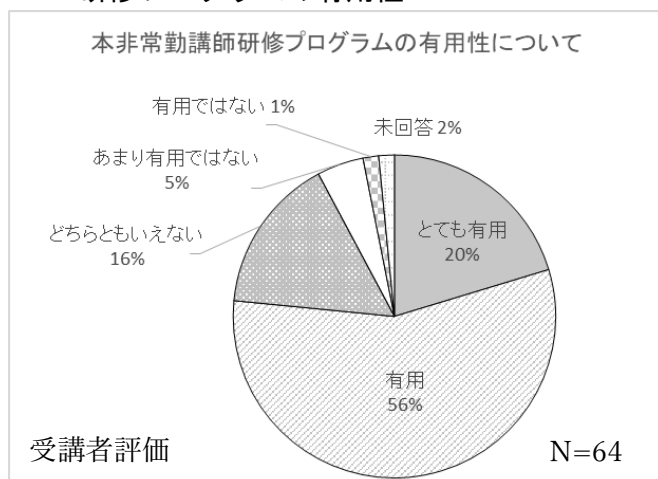
受講者に研修の希望について調査をした結果、「積極的に受講したい」「受講したい」をあわせると99%の受講者が研修の受講を希望していました。

また、管理職を対象に「非常勤講師の研修制度は必要と感じるか」を調査した結果、94%の管理職が「とても必要」「必要」と答えました。

非常勤講師の学ぶ意欲は高く、管理職のコメントでは「研修制度があってありがたい」などもありました。現場として、受講者、管理職ともに研修の必要性を感じているといえます。

c. 受講者による自己評価

c-1. 研修プログラムの有用性



アンケートの結果、受講者の76%が「プログラムの有用性」に関して、「とても有用」「有用」と回答しました。

受講者からは「新しい観点で今までの授業のあり方を振り返ることができ、これからの授業に生かせるプログラムだったと思う。」「理想と比べて足りないものを自覚するだけでなく、理想に近づくためにまず自分は何をすべきか優先順位をつけて取り組む姿勢ができた気がします。」などの評価もありました。

一方宮崎市の場合、非常勤講師の経験年数の幅が広く職種も複数にわたるため、特に授業スタッフ（特別支援指導の補助をする職種）からは「もっと実践例を聞きたかった。」「特別支援教育においては、授業をする以前のスキルを身につけることが重要だと思う。」など、より具体的な指導法や対処法を希望する受講者もいました。

c-2. 研修プログラムの負荷の検証

受講者にまとめのレポートで本研修プログラムの改善策を自由記述形式で確認した結果、39%の受講者が、授業観察の時間の負担（準備・調整・実施・学校教育課との重複等）を挙げていました。

負担感の要因は、本研修プログラムと、学校教育課が主管する学校訪問、授業観察が平行で実施されたことが挙げられます。受講者の負荷軽減のため、本研修プログラムの授業観察と、学校教育課が訪問する授業観察は同時に実施可としましたが、受講者は授業日の調整などの負荷がありました。

また、時間数が限られている中で受講者の事前準備（指導案作成等）の負荷に加え、宮崎市の非常勤講師はT2（全体の動きと児童生徒の様子を見ながら指導を進めるサブティーチャー）的な役割を担う場合が多く、担任との授業調整、検討の負荷がかかったようです。

参考 受講者のコメント（抜粋）

- ・負担に感じた点は、本研修の参観が二回、学校教育課の訪問も二回あり、（結果的には両方兼ねていただいたが、）回数が多いと通常の教材研究への影響や持ち帰り準備をしなければならなかったことなどがあり、複数回の訪問は大変でした。
- ・授業スタッフは単独でクラスを受け持つことはなく常に担任の意向に沿って授業を進めていかなければならず、課題を設定しても担任に協力をいただかなければならない、授業を見てもらうにも設定した日に授業できるとは限らない状況もあり、かなり無理をして今回の研修を受けなければならなかった。
- ・授業観察評価については、授業スタッフの立場としては、日程、教科など、自分自身で決められず限られてくるのでやりにくい面もあった。
- ・本校での授業スタッフは、担任とのTTでの指導が主であるため、指導案を作成して単独で授業をして評価していただくことが進めづらかった。一方で、他者からの評価を受けられたことは、今後の児童とのかかわりに生かしていかなければならないと強く感じることができました。

c-3. 受講者の研修ニーズに関する検証

今回のプログラムは基礎的な指導力と個に応じた指導力の向上として、年次や職種が異なっても共通する授業の基礎力と個に応じた指導力の向上を目指し研修を行いました。10月の研修では自己省察により自己を振り返り課題を焦点化し、相互発表することで行動指針を定め行動につなげることを目的として、ワークショップ型の研修を行いました。

研修プログラムとしてはおおむね有用であったとアンケート結果から評価できますが、個々の力量が大きく異なる上、職種の特性が異なったことと、受講者は自己省察よりも同僚の対話による学びのニーズをもっていたため、研修当日のアンケート結果からは、特性に応じた研修や、他者との対話の時間を長く取ってほしい、などの声がありました。

限られた研修時間の中での優先順位と内容の焦点化、研修運用の再検討が必要ことがわかりました。例えば、経験年数が浅い1～3年次、授業スタッフなど、経験や職務を分けて実施するなど、受講者のニーズが高まる研修の工夫が必要です。

そこで、ニーズを明らかにするため受講者にアンケート調査を行いました。アンケートにより明らかとなったニーズは次項の表をご覧ください。

受講者の研修ニーズを職種別に区分した結果、職種によってニーズは様々であり、その中でも各教科の学習指導法など、個別具体的な研修を望む声が多いことがわかりました。勤務時数が限られる非常勤講師は、勤務時間の大半を授業の実施または補助指導に使うため、具体的かつ実践的な指導方法を求めているためと推察します。特に特別支援スタッフにおいては、授業力の向上よりも、児童生徒の落ち着かせ方や声のかけ方、授業見学で実際にどのように指導しているか、など、児童生徒が授業に向き合えるようにするためのかかわり方、導き方を求める声が多くあがりました。

一方、職種が異なっても児童生徒とのかかわりを第一義とする教員である以上、授業基礎力を振り返り向上させ、授業の基盤を固めることは年次に係わらず必要であり、特に経験が長い講師ほど新しい教育課題への対応、時代が変わった児童生徒への対応に向けた学び直し、学びほぐしの観点が必要と考えます。受講者からは「その場しのぎではなく、目指す子供たちの将来像を描いたうえで、今、何をすればよいのかを考えることができました。」「自分の授業を見直す機会になってよかった。」などと基本の重要性についての振り返りや学びを評価する声がありました。一方、ニーズが具体的に偏ったことから、基本の必要性を十分に伝えきれなかった可能性があります。

受講者のニーズを満たす工夫改善や検討をしながらも、授業の振り返りの必要性や時間を割いて考える意味や意義を、より受講者に発信していく必要があることがわかりました。

非常勤講師の研修のニーズ（自由記述）

授業スタッフ

自分のことを好きになる(自己肯定感を上げる)、居場所作りができる講師としての力。ベクトル等。
授業をするにあたって、子供たちが理解しやすいように、どのような手立てや工夫があれば、効果的なのか、具体例を示してくださるとありがたいです。
個々に合った教材を作ること。手立てをしめしながらも、児童の自主性を大切に。教材を紹介したり、個別の教材のアイデアを話し合える研修があれば参考になると思います。
やる気のない児童に、やる気を与えられる言葉かけや指導の仕方学びたい。
・情報収集能力(担当と同じ指導方法で一貫性のある関わりをするため)
・コミュニケーション能力
怒りをコントロールする、不安を和らげる、自分の気持ちを伝える等、周りとうまくやっていくためのSST認知行動療法等の心理的アプローチ。
エリアコーディネーターや特別支援学級の先生の話聞いてみたい。ICTを使った効果的な授業。
支援が必要な児童は、それぞれ「やる気スイッチ」も違うので、多様な指導法や支援の方法を学びたい。
「授業力」「臨機応変に対応できる力」「児童への適切な言葉かけ」
特別支援学級での非常勤講師という立場からすると、心の安定を図るための声掛けや態度などの具体的な指導法やパニック時、トラブルが生じたときの対処法、学習になかなか取り組めない児童に対する有効な指導法(実践例等)を詳しく学びたい。自立活動についての学びもあると嬉しいです。
児童が気分のむらがあることが多いので、精神的に落ち着かせるためには、どのような言葉かけや手段が有効か、自立活動の研修を受けたい。
子どもたちにとってわかる、楽しいそれでいて、しっかり基礎基本を身に付けられるような授業をできる力を身につけたい。
児童同士が学び合える魅力ある授業の進め方について。
分かりやすい授業をすることや児童が自ら学ぼうとするような指導法を学びたいです。また、授業以前のことで、学習にやる気のない授業やすぐにパニックに起こす児童への対応の仕方等を教えていただきたいです。
生活単元で個別の目標に対してどのような題材を使って展開していくのか、発達障害のある子供にやる気を起こさせる学習の進め方や、言葉のかけ方、気持ちの引き出し方についての知識、技術を身につけたい。
特性や障害種に応じた、有効な指導、支援の在り方。
個に応じた指導、学習指導のみでなく、学校生活をスムーズに送るための支援の仕方、対応の仕方を学びたい。
特別支援が必要な、児童の個性は様々です。対応に苦慮する場面も多くある。授業スタッフは授業をすることが、仕事ではあるが、実際の場で困っていること、対応で成功したことなど、出し合う時間もあれば、明日からの現場の参考にできる。
特別支援学級の授業、指導、具体的な実施体験談を学びたい。講話、トレーニング、研修など希望。
ベクトルといった言葉かけの話し方や個に応じた教材の作成のヒント、認知行動療法、対応行動分析といった心理学的アプローチについて学びたい。
情緒的な障害を持つ、児童が多いので、気分転換のやり方やモチベーションのあげ方等、いい方法があったら教えてもらいたい。
同一時間の複式学年の授業の進め方。
特別支援教育の専門的スキルを身につけたいものだ。専門家を養成することが、現今の学級を取り巻く問題を解決する策だと考えているがどうですか。
ケースバイケースだとは思いますが、パニックになっているとき、怒っているときの対応の仕方のヒントになるようなお話が聞けるとありがたいです。
児童のやる気を起こし、達成感を味わってもらえるような授業の組み立て、流し方を伸ばしたい。
個に応じた指導の具体的手法について深く学びたい。
特別支援教育での実践成功例の指導法や模範授業の研修を希望したい。
生徒の実態に応じて適確な指導ができるようになりたいです。発問の工夫や教材の工夫などについて学びたいです。
個に応じた指導力と授業力です。

習熟度別少人数指導(数学)

習熟度が低いクラス、または、能力差のある学級での授業を参観したいです。
正の数の計算、根号を含む数の計算をつまづことなく学習できる指導法。
個に応じた指導力、ICTの活用、模範授業の参観。
『主体的、対話的で深い学び』の実践に向けた授業改善』これにつながる取り組みについて、さらに学び、力を伸ばしていきたい。
生徒が基本的な学力を身につけるための授業の取り立て方ができる力を伸ばしたい。また、個に応じる学習支援の在り方などの研修があるとよいと思う。
校内研修の一環として小中合同研修会に参加させていただきました。その中で算数に携わる先生と検討する機会があり、とても勉強になりました。このように、多強化、多業種の先生方と検討し合える研修があれば、より知識を高められると思いました。
学習意欲が弱い、少人数学級での学習意欲を高めるための授業づくりの研修を受けたいです。
学習に困り感を抱えている生徒も多いので、支援の仕方なども学んでみたいです。
多角的にみることができる視野の考え、指導法を具体的に学んでいきたいです。
はじめある授業、生徒の意欲をもっと高められるような教材の工夫、発問の工夫、教育機器を使った授業の進め方の研修。

習熟度別少人数指導(英語)

素晴らしい先生方の授業を見る機会を持ちたいと考えています。いろいろな授業を見て学び刺激を受けることで、自分の授業を変えることができるのではと思います。
生徒の学習意欲を引き出せるような授業づくりをする力を身につけたい。教科書本文の扱いがワンパターンになっているので様々な扱い方を学びたい。
英語による説明や解説力、推進力を身につけたい。教科(英語)指導上、授業導入の仕方、ひきつけ方の具体例を学びたい。
生徒のspeaking,readingの力をつけるための技術を学びたいです。
ALTとの授業は、いつも悩みます。ALTの活用法や工夫等知りたい。
教科書の本文などの長文読解は、多くの生徒が苦手意識から興味をなくしてしまうので、どのような授業の方法があるのか知りたいです。
少人数指導におけるフォニックスの指導力を伸ばしたいと思います。
・英語を苦手とする生徒に対する効果的な指導方法
・本文内容理解(音読等含む)のさせ方
小学校との連携の在り方。小学校の英語の授業参観をしたい。
授業に使える楽しいアイデア、より実践的な指導方法を学びたい。

小学校学力向上推進非常勤講師

色々な先生の授業をみて、授業の構成の仕方・言葉かけ、子供の考え方の引き出し方などを学びたい。
授業力はもちろんだが、これからは生徒指導面での研修も入れていただきたい。
非常勤が配置される学校は、学力差が大きいと思うので、そうした場合における対応の仕方についての知識を深めたい。
希望する研修「5月の模範授業の参観」
個に応じた実践的な指導の在り方(例えば確実に学力をつけるための指導法、困った児童への具体的な対応の仕方など)
様々なスキルを身につけたので、具体的な指導方法や実践に役に立つ情報を教えていただきたい。
現在算数少人数の5、6年生を担当しているので、できれば、5、6年生の算数の授業を見せていただき(可能ならば少人数クラスの...)質疑を授業者の先生へ行って自分の授業に生かしたい。
・支援を必要とする児童に対する指導力を高めたい。実態に応じた指導方法の柔軟な工夫を図りたい。
・既習事項の習得が不十分な児童を対象とした問題解決的な学習の工夫。
第1線で活躍されている先生方の授業を拝見し、自らのスキルアップをしたいです。特に授業の流し方、時間配分など。

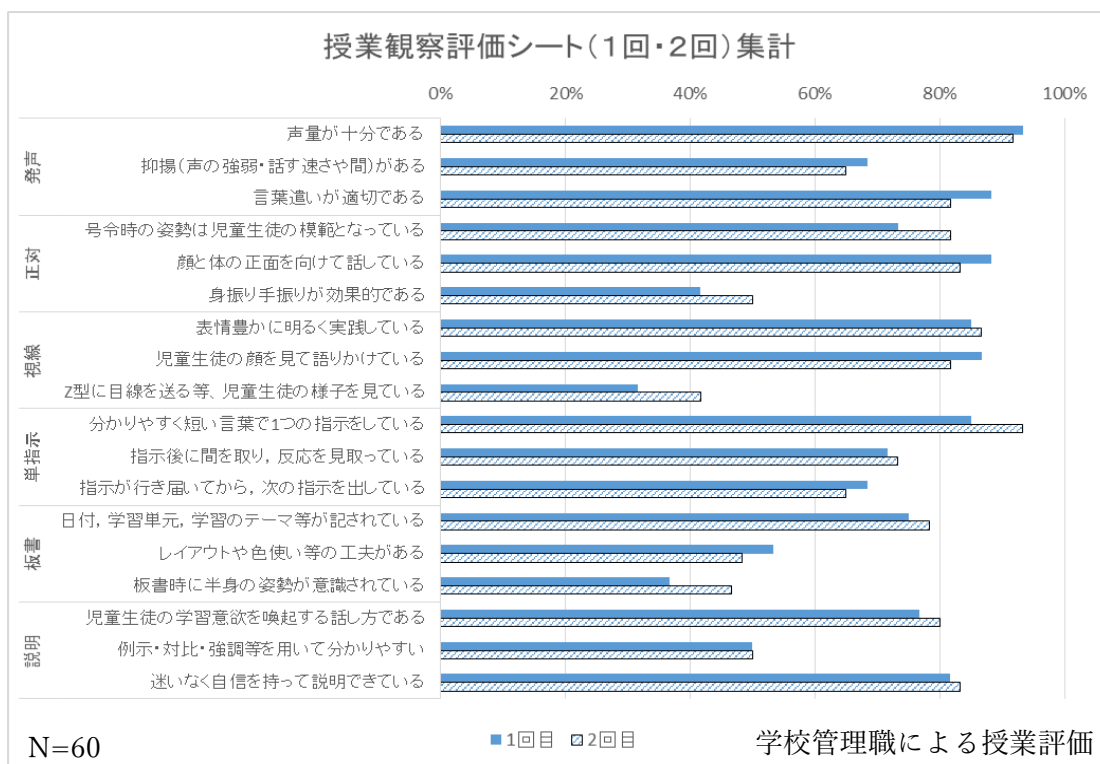
c-4. 自主学習に関する評価

今回の非常勤講師研修プログラムでは、eラーニングは自己研鑽と位置づけ、任意での視聴としました。その結果、映像活用率は25%となり、4人に1人が自己研鑽としてeラーニング学習を行っていました。中には、継続的にIDを用いて視聴を続ける受講者もいました。

研修に対する感想の中には、「eラーニングは自分のペースで進めることができよかったです。」「eラーニングは、時間の都合がつけやすく、またとても使いやすく大変良かった。」など肯定的な評価をしていることから、場所と時間を選ばずに学べるeラーニングは、学ぶ意欲の高い非常勤講師にとって使い勝手がよく、校内での授業準備の時間や、自己研鑽の機会として活用されていると考えられます。

以上から、受講者は本研修プログラムに対して一定の評価をしながらも、研修の運用方法や、他の研修との整合性、具体的な研修のニーズをもっていることがわかりました。

d. 授業観察による研修前後での変化



受講者の変容については、新任臨時的任用講師研修で開発した授業評価シートを用いて、4月時点と12月時点と比較することで定量評価を実施しました。退職や任期満了等で1回目、2回目いずれかのシートが揃っていない場合、除外をしています。

その結果、数字上著しい変化は見られませんでした。これは、新任臨時的任用講師と比較すると、相対的に数値が高い傾向があることがわかりました。これは、経験年次の違いと読み取ることができます。また、経験年数が高い非常勤講師が多いことから、管理職が評価をつけづらかった可能性も考えられます。

あわせて、板書の観点について使用していないため評価できないと答えた管理職が複数にのぼりました。T2や授業の補助スタッフとして授業に入っている非常勤講師に対して、そもそも黒板を使っていないため評価ができないことが要因でした。

2回目の授業観察集計結果が50%前後にとどまった評価観点は5観点ありました。「身振り手振りが効果的である」「Z型に目線を送る等、児童生徒の様子を見ている」「板書レイアウトや色使い等の工夫がある」「板書時に半身の姿勢が意識されている」「例示・対比・強調等を用いてわかりやすい」です。いずれも授業補助の場合、評価しづらい側面があると考えられます。

実際に評価シートを用いて授業スタッフ（特別支援補助）の評価をした管理職からは、「この評価シートの基準はT1（担任）の心得である。基本はこれであるが、サポートに動く者の基本は別にあると考える。例えば視線では、担任の動きに呼応して動く必要がある。視線はZ型の目配り、動線は担任と対角線で動く方がよい。板書は、学級の児童生徒の実態によっては、板書自体を必要としない場合もあるため、今回は評価しなかった。授業においては、指導の考え方や方法について担任と共通理解をしておくことが重要である。」等のコメントがありました。そのため、T2 や特別支援の補助スタッフなどを担当する場合の評価基準を作る必要性がありそうです。

一方、管理職による授業観察を研修プログラムに組み込んだことで、受講者から「年に2回授業を参観されることで、授業の質が向上しました。管理職の先生方からの指導助言はありがたかったです。」「授業を観察していただき、とても緊張しましたが指導助言を受けることができたので良かったです。」等、授業改善につながったと評価がありました。管理職からも同様に、所見記述欄に1回目と2回目を比較した授業観察の変容を挙げている管理職が半数以上にのびりました。

複数回の授業観察の実施による変容は、新任臨時的任用講師研修プログラムでも成果として実感している点です。授業観察の仕組みを整えることで、受講者の授業改善意識の向上、意欲向上に加え、管理職の非常勤講師に対する指導意識の強化が図られたと考えます。

以上から、特に T2 を担当する講師に対して、変容を定量化するための授業評価シートの基準の再整理を改善課題とした上で、授業観察を定期的実施し、受講者の授業改善を促すプログラム自体は、非常勤講師の変容に有用であると評価できます。特に、年間2回の授業観察を仕組みとして入れたことで、受講者の意欲向上、授業改善に意識を向けるきっかけに寄与したことが、事業の成果として挙げられると考えます。

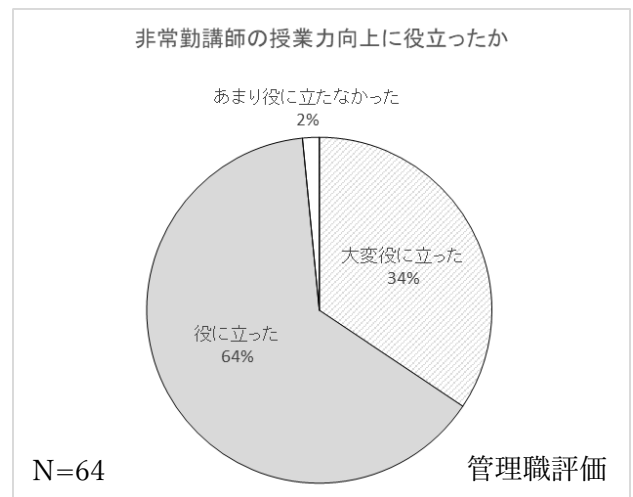
e. 管理職の評価

e-1. 研修プログラムの有用性

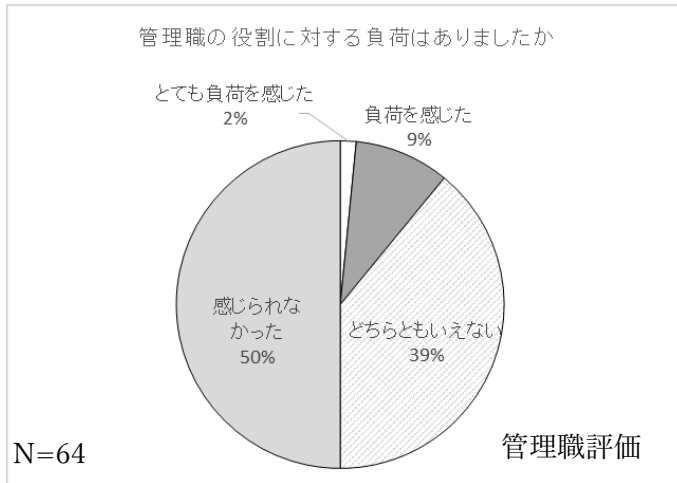
98%の管理職が「研修プログラムが非常勤講師の授業力向上に役立った」に関して、「大変役に立った」「役に立った」と回答しました。

「謙虚に学んでいこうという姿勢が見られ、意欲的に本研修プログラムに取り組んでいた。課題に意識して取り組んでいたため、その改善を図ることができた。」「教諭としての長年の教職経験もあり、ていねいなわかりやすい授業を展開していたが、本研修をとおしてあらためて授業改善に取り組もうという意識を持ち、日々の授業に取り組む姿勢がみられた。」などの肯定的な評価がありました。

一方、「よりよい授業の在り方についての意識が高まったのは確かです。ただ特別支援教育に係わる授業を行っていることから、特性に対応する授業改善等の在り方などのニーズに応じた研修も必要だと思います。」など、職種の特성에応じた具体的な研修についての意見もありました。



e-2. 管理職の負荷調査



管理職には、年間2回の授業観察および評価シートの作成、受講者への指導助言、および、研修の有用性を図るためアンケート調査（A5程度）を依頼しました。その結果、11%の管理職が「負荷を感じた」、39%が「どちらともいえない」、50%が「感じられなかった」という結果となりました。

「どちらともいえない」と評価をしている管理職は、一定の負荷を感じている可能性が高いと考えます。しかし、授業評価の指導助言内容を確認すると、受講者の様子や変化を見取り、講師に対して温かな評価をおこなっていました。

た。そのことから、多少の負荷は感じていても無理がない範囲では必要だと感じているのではないかと推察します。また、受講者が負担として感じていた日程調整も、負担として考えていると推察します。

実施日程の調整や通知の工夫、他の研修との調整し、仕組みを整えることで現場負担を軽減し、勤務時間が限定的となる非常勤講師でも研修は実施できると考えます。校内指導での授業観察は、一定の負担はあっても、研修としての効果はあったと評価しています。単に負担すべてを排除するのではなく、受講者に必要な負荷であれば、必要な時間を加味した上で、運用を工夫していく必要があることがわかりました。また、今回は単に負荷に感じたかを確認しましたが、研修を実施することで負荷を感じたとしても、その負荷に見合う成果であるのか、という視点から問いを立てる必要があります。

以上の結果から、管理職はプログラムについて一定の評価をしていると考えます。一方、学校現場の負担感軽減、検証の深化に向けた改善を図る必要があります。

参考 学校管理職の評価（ヒアリング）

・市立中学校管理職より

本校の非常勤講師は2名いる。1名は元正規教員で出産・育児のため非常勤講師となっている。本人がもつ力量は高く、授業を安心して任せられありがたく思っている。

もう1名は今年度からT2として学習支援を担当している。時間的な制約からT1との事前の授業の打ち合わせが難しく、意図的な動きができきれていない点が課題だと感じている。

学校現場では、正規教員も講師も関係がない。力量をつけるための体系的な研修は、必要である。

講師の研修機会を与えることは必要だと考える。様々なかかわりの中で気づきや学びや生まれ、本人の意欲向上や力量形成につながり、魅力ある職務になると思う。

非常勤講師の職種は関係なく、授業基礎を学びなおす制度、仕組みは有用である。一方、業務は増え続けているため、調整や負荷軽減に向けた仕組みの工夫はあわせて実施することが必要だ。今まで講師の研修制度はなかったため、宮崎市での校外研修の設置と、研修プログラムの制度はありがたい。

指導要領は10年に一度改訂になる。趣旨を理解して授業を変える、配慮した行動をすることが求められているが、講師には法定研修がないため、校内での指導と自己研鑽にゆだねられている。研修の仕組みを整えることには価値があるが、講師の制度自体に課題がある。

研修講師の評価

本研修プログラムは、非常勤講師にとって、学ぶ機会が少ない現状を鑑みると非常に良い機会となったものと考えています。同一職種、同一科目で指導している講師が、同僚と対話をする機会が得られることで、児童生徒とのコミュニケーションの取り方を見直す機会や、同僚の様々な児童生徒への対応例が吸収できる機会になったと感じているようでした。

課題としては、経験値が高く自分なりの指導方法が確立されている非常勤講師が比較的多く、そのことが、現状の授業改善の障害になっている可能性があります。ベテラン、新人を問わず、他者の授業を研究することにより、自身に不足すること等に新たな気づきを得る機会を継続的に作る必要があります。そして、同僚や先輩や後輩の教師たちとのコミュニケーションを図ることを貪欲に行い、活かせることに関しては、自身の授業に取り入れるようにすることが必要だと考えます。そうすることで、経験や実践だけに頼らず、目の前の児童生徒一人一人に合った授業づくりや、指導技術の向上につながるものと考えます。

また、集合研修におけるワークでは、受講者の事前準備や対話による深まりを活かすためにワークの時間を多く取り、運用については職種や年次等を考慮した上で受講者に委ねてもよいと考えます。新任臨時的任用講師研修では受講者の経験も少なく、ワークショップも慣れていないため研修講師主導で進める方が効果的でしたが、宮崎市の場合は経験者が多く、具体的な改善課題に対して対話を通じて手法を検討するニーズが高くあり、研修を組み立てなおしワークの時間を多く取りました。受講者の年次やニーズに応じて、研修構成を検討することが必要です。

宮崎市教育情報研修センターの評価

宮崎市の非常勤講師は、数学・英語の習熟度別少人数指導（中学校）、学力向上推進（小学校）、複式緩和、主に特別支援学級への支援を行う授業スタッフの5つの職種に分かれている。臨時的任用講師と同じように、この研修においても、授業に臨む際の具体的な視点として、「発声」や「正対」、「視線」などの項目を取り上げ、校内で行う管理職による授業の評価を行った。さらに、2日間の校外研修では、1日目は、それぞれの職種による授業研究と協議、2日目は、授業実践のまとめの持ち寄り、それをもとに今後の自分のよりよい実践につなげるための協議を行った。

管理職に授業評価や指導をしてもらう機会が少ない非常勤講師であるため、管理職による授業評価や指導は大変貴重な経験となったようである。特に、これまで教員経験のない少ない講師にとっては、大変有意義な研修となっていた。

しかしながら、それぞれ職種において、児童生徒の実態や学校に配置されている状況も様々であり、必要な専門性が異なること、また、各講師の経験年数にも大きな違いがあること等から、統一した視点での授業評価や実践のまとめをもとにした協議が難しい部分もあった。特に、授業スタッフにおける特別な支援を必要とする児童生徒への対応については、ニーズに応じることが難しかった。

それぞれの職種において、授業研究を基本とした研修を今後も実施しながら、これまでご支援いただいた研修プログラムのノウハウを生かしつつ、さらに各学校の実態や各職種のニーズに応じたものを検討していきたいと考えている。

4. 外部評価委員による評価

本プログラムについて、プログラムの客観的評価や改善を目的として外部評価委員会を実施し、外部評価委員（学識者、他自治体の研修担当者）による評価を受けました。

日 時	令和2年2月19日（水）11：30～13：00
場 所	早稲田アカデミー本社（東京都豊島区南池袋）
出席者	外部評価委員 計4名
議事進行	11：30 ～ 12：00 事業概要の説明 12：00 ～ 12：50 質疑応答・講評 12：50 ～ 13：00 総括・閉会挨拶



（1）新任臨時的任用講師研修

（ア）成果

- ・校長が本研修プログラムの仕組みを参考にしながら、講師に指導を行っていることが読み取れる点が大きな成果である。校長自身の育成意欲は高いが、どのように自分の学校の若手を一貫して指導すべきか悩む。育成手法や仕組みを教育委員会が提示しているとは限らず、多忙な中で校長が一から研修を考える余裕はない中で、育成意欲に具体的に応える研修となっている。校長の評価は、若手が伸びてよかったという意味ではなく、自分が働きかける手立てとしてとてもよかったと書いてある。評価者としての校長を育てるツールにもなっている。（島委員）
- ・いわゆる PDCA のシステムを動かして、受講者の意見も大切にしている点が評価できる。また、検証の手法が講師自身の自己評価、管理職の他者評価を用いており、一方的な検証にならず、多面的に検証ができています。（岡田委員）
- ・研修の振り返りを通じて育成指標を意識し、宮崎市として教員に求めていることが意識できる仕組みになっている。研修の機会がない講師については、役立つシステムが開発されたと感じる。（岡田委員）
- ・目指すべき教員像に到達するための多数の必要条件に優先順位をつけて、指標を明確に示すことは、大切であると感じる。宮崎市と早稲田アカデミーで取り組まれた講師研修は体系的になっており、授業の評価の仕方などの参考事例として、同じ中核市として活用ができそうだ。（垣見委員）

（イ）課題、改善点

- ・授業評価の観点について、1回目と2回目で評価者としての着眼点の違いがあった可能性が考えられる。授業評価の基準を定めた補助資料は評価できるが、評価者への評価観点に対する理解を求める必要がある。（岡田委員）
- ・1回目と2回目を比較するような、短期的な変容ばかりを気にしすぎてはいけない。授業は1年で完璧にはならない。短期的にはうまくいったとしても、次の年は、学級経営が大変なクラスで授業がうまくいかない時もある。短期的な変容を検証するだけでなく、授業を行う教師としての本質を見誤らないように、長期的な視野と評価軸ももつことが必要である。（島委員）
- ・講師が育つためには、校内指導を中心として、学校で育てる意識をそれぞれがもつ必要がある。校内指導を補完するものとして、自主学習も校外研修も効果的に連動させて、学び続ける教員の意識を高め、意欲的に向き合う工夫が必要だ。その基盤を教育委員会側が構築し発信していくことが大切であり、校内研修を中心として、それぞれの研修の位置づけや連動性の明示を強化すべきだ。（島委員）
- ・奈良市では教員個別訪問研修として、指導主事や校長OBが学校を訪問し、特に若い教員に授業観察と指導助言を実施している。その中で、管理職の意見として、常勤講師、非常勤講師を見てほしいというニーズはとても高い。正規採用であれば体系的な初任者研修がある一方で、大学を卒業してすぐ講師として勤務し、小学校で担任をしている先生が苦戦していることが多い。非常勤講師、常勤講師の先生に対してサポートが少ないことが課題と感じている。（中口委員）

(2) 非常勤講師研修

(ア) 成果

・非常勤講師の研修は非常に大切な課題だが、経験も、年齢も多様でプログラムづくりの難易度が高い。属性、動機も多様。困難な課題に対して、取り組んでいることにとっても意義がある。非常勤講師は学校の中で求められている仕事も多様であり、教科指導、少人数指導、特別支援指導と、様々なニーズに応える人材として配置されている。それぞれが抱えているニーズが多様なために、それに応える研修プログラムを作るのは困難である。そのため、非常勤講師の研修を検討しているところはあまりないからこそ、価値がある。私は、今の困難かつ必要なニーズに応えられるのは、教育委員会と、民間の力のコラボレーションだと信じているので、期待している。(島委員)

・宮崎市でも使用している e-講座を大阪教育大学の教職大学院の授業で用いた際、とても好評だった。教員は、何を教えるか、それだけを考えて授業を構成しているので、研修映像にある「視線」や「正対」等は、学校現場で意外と重要視されていない。「ちゃんと子供の目を見て、話をしないと伝わらない」というのは、教えてもらっていない。意外と忘れがちだが、大切な視点について啓蒙を図ろうとしている点が評価できる。(岡田委員)

・非常勤の先生は、今の時代に合った教育に合わせてもらわなければならない。教師としての素養を身につける必要があるので、研修機会は非常に重要であり参考になると感じた。(垣見委員)

・非常勤講師は年代も多岐にわたり、子供たちの接し方に課題がある場合もある。研修機会が提供されることは非常に貴重だと考える。また、非常勤講師の研修は単発的になりがちなので、本研修プログラムは、自主学習、校内指導、校外研修が連動している点が良い。担当している個別訪問研修では、受講者の感想として、前回と今回でどのような変容があったか、客観的な目でアドバイスをもらうことで、力量向上、モチベーション向上につながるという声が多い。連動して研修が実施され、継続的な授業観察の機会があることで、研修が体系的に取り組めるよいシステムだと感じた。(中口委員)

(イ) 課題

・非常勤講師の研修こそ、宮崎市のように市単位で、この層の教員を応援するという方向性や施策が必要である。学校単位ではできないからこそ、教育委員会が支援することが肝要であることを強調したほうがよい。(島委員)

・授業改善のためには、すべての授業に横断的に必要な資質能力の問題と、個別教科や内容に必要な能力の問題の2つがある。この研修は横断的に必要な資質能力を向上させるプログラムであり、各教科の学習指導など個別具体の能力向上を目的としていないことを、より明確にした方がよい。学びなおし、学びほぐしは全教員に求められている授業づくりの基盤である、と整理すると、反発は少ないと思う。(島委員)

・負担になっているかどうか聞いているが、どのような負担があったのか、負担に見合った成果はあったのかと調査をしたほうがいい。(島委員)

・実務面を担当する立場から考えると、非常勤講師は、通年で採用されない場合も多い。実際に、年度途中で新しい講師が来たので、研修の機会が欲しい、個別訪問で授業を見てもらいたいというニーズが多い。ベテランの非常勤講師でも、子供たちとのコミュニケーションに課題があり、何か手立てがないかと相談もあった。こうした実態を考えると、年度途中からでも支援を加えられるシステムも検討する必要があると感じる。(中口委員)

・宮崎市と同様、奈良市の場合でも、特別支援の担当をする割合が高い。そのため、授業観察シートの文言を、一般的な教員として共通する項目と、特別支援対応、個別対応にフォーカスするような項目があるとよいのではないか。実態を見て評価することができるため、さらに満足度が上がると考える。(中口委員)

5. 研修プログラム開発事業としての総括

(1) 新任臨時的任用講師研修

研修プログラムとして、新任臨時的任用講師の授業力向上、意欲向上につながると、一定の評価ができました。経験が少なく指導に不安のある講師にとって、本プログラムの受講を通じて不安軽減にも寄与できることもわかりました。法的な研修制度がない中で、eラーニングによる知識習得の効率化、校内指導による管理職と受講者がかかわる仕組みを通じたOJTの強化、校外研修による同僚同士での対話や模擬授業実践による不安軽減、意欲向上と、それぞれの利点を活かした研修のモデルケース化ができたことが成果であると言えます。

特に校内指導では、年間2回のシートを用いた授業観察を仕組み化することで、管理職が個々の受講者に応じた指導を行い、受講者の意欲向上と授業改善の意識を強化したことに加え、管理職の育成意識の強化を図ることができました。外部評価委員からは、本プログラムの仕組みが、OJTの強化を図り、管理職の育成意欲に寄与することに加え、評価者としての校長を育てるツールにもなっていることが本事業の成果だと評価を受けました。

また、昨今の働き方改革の中で業務効率の改善をしながらも、成果を上げる手法の一事例として、eラーニングを利用した研修プログラムがモデルケース化できたことは、新任臨時的任用講師を育成する他自体の参考になるものと考えます。

更なる改善課題として、一部受講者にゴールイメージ（1年後に目指す姿）や、研修プログラムの連動性の周知を強化すること、受講者の属性やニーズを加味した校外研修の検討が挙げられます。

(2) 非常勤講師研修

非常勤講師は年齢や経験、業務内容も多様なため、現場では研修を必要としながらも、研修の構築が困難であることから、非常勤講師の育成に課題を感じる他自治体でも参考事例となりうる研修プログラムの実践と検証ができたことが成果だと考えます。

教員に普遍的に必要とされる授業内容を伝える手法（基礎的な指導力の再確認）、そして個に応じた授業というテーマをもとに、校外研修を軸として、自主研修、校内指導を連動させた研修プログラムにより、受講者の授業改善の意識が高まりました。とりわけ校内指導で、年間2回の授業観察を行い、変化を可視化することは、非常勤講師の意欲向上、授業改善意識の向上に有用だったと評価ができます。一方、本研修は普遍的な指導力の向上を目的としている点について、受講者への周知が不足していたために、具体のニーズが多かったことは改善課題であり、講師の意識の変化や、学び直しの必要性を促す工夫が必要です。

外部評価委員からは、非常勤講師こそ学校にゆだねては研修ができないため、教育委員会単位で仕組みを整え支援していくことが肝要であると評価を受けたことから、プログラムの検討と構築、検証を通じた成果と改善課題の可視化は、意義があったものと考えます。

今回は、宮崎市費として2回分の校外研修費用を拠出していたことから、年間2回の校外研修を軸として校内指導、自主学習を組み合わせさせた研修ができました。モデルケース化に向けた改善課題として、2点が挙げられます。1点目は、自治体が研修費用の拠出ができない場合を想定し、校内研修で完結できる非常勤講師研修の仕組みの構築の検討です。2点目は、年度途中での採用を想定した、開始時期に依らない研修プログラムの検討、構築です。

(3) プログラム全体

新任臨時的任用講師研修、非常勤講師研修ともに、改善を図るためには、実践結果について、目的に対する到達度を検証し、成果と課題を洗い出すことが肝要です。今回は受講者と管理職の協力のもと、様々な角度から検証を行い、成果と課題を可視化することができました。そして、本研修プログラムの開発と実践・検証により、他の自治体の参考となる事例をつくれたと考えます。

また、受講者、管理職ともに非正規教員であっても、根本的には法制度を整え、研修制度の充実が必要ではないかという課題が明らかになりました。

Ⅲ 連携による研修についての考察

(連携を推進・維持するための要点、連携により得られる利点、今後の課題等)

・連携機関同士の相互理解

民間教育機関と教育委員会が連携したプログラム開発には、相互理解がとても重要です。つぶさに相談の機会を取ること、建設的な意見交換を行い、プログラムの開発ができたと感じます。立場が異なるため様々な違いはありますが、ともに教育の視点から次代を担う子どもを育む立場や、子どもの前に立つ先生の力量を向上させたいという想いは同じです。当社と宮崎市教育委員会は、協働の中で対話を通じて互いの理解を深めることで、研修プログラムの構築が出来ました。

立場の違いを受け止め、互いに活用できる点を探すスタンスで協働を進めることで、成果が高まり利点が大きくなると考えます。

・現場の先生方の協力体制を築く

宮崎市教育情報研修センターと早稲田アカデミーが研修を協働して講師の研修プログラム開発を行い、3年目となりました。受講者はもちろん、現場の管理職の先生は校務で大変多用の中、多大なる理解と協力をいただきました。

今までの開発結果は、現場の協力があってこそその成果だと考えています。研修を実際に担当する現場の理解協力を得ることはとても肝要です。そのために、事前にスケジュールを定め、見通しが持てるよう年間スケジュールを作成し共有するなど、協力体制づくりも工夫をしました。現場との円滑な連携の結果、成果があげられると考えます。

・民間の持つノウハウ（教材、プログラム）の活用

当社の研修映像教材（e-講座）の内容は、宮崎市が新任臨時的任用講師に求める力量と重なりが大きいことから、当該教材を用いて知識の習得を行いました。教育委員会が独自に映像を制作することは費用や労力が大きいため、民間教材の活用は費用対効果が大きく利点が大きいと考えます。映像教材と同様、研修の仕組みも教育委員会が求める教員の力量形成に活用できるかという視点で導入を検討することが必要です。

・今後の課題

本事業を通じて、研修プログラムの改善課題が明らかになりました。課題解決、改善を重ねていくことで、研修プログラムの改善によるモデル事業の深化が図られると考えます。

最後に、事業の実施を承認いただいた教職員支援機構、協働先の宮崎市教育情報研修センターの皆様、何よりも趣旨をご理解いただき、実践・検証にご協力をいただいた学校現場の管理職、受講者の皆様に深く御礼を申し上げます。

本研修プログラムが非正規教員研修の参考事例となり、指導に悩んでいる講師に対する支援の一助となることを心から祈っています。

IV その他

[キーワード] 常勤講師 非正規教員 非常勤講師 自己有用感 コミュニケーション 授業観察
ICT 活用 模擬授業 相互評価 校内指導 ワークショップ 受講者主体
評価規準 知識の効率的な習得 可視化 自主学习 eラーニング 校外研修
成長の実感 OJT 不安軽減 授業力 管理者育成 自己省察

[人数規模] C. 21～50名（新任臨時的任用講師）
D. 51名以上（非常勤講師）

[研修日数(回数)] C. 4～10日（4～10回）

【担当者連絡先】

●実施機関 ※実施した大学名又は教育委員会名等を記載すること

実施機関名	株式会社早稲田アカデミー	
所在地	〒171-0022 東京都豊島区南池袋 1-16-15 ダイヤゲート池袋	
事務担当者	所属・職名	経営企画室事業推進課 主任
	氏名（ふりがな）	川上 愛美 （かわかみ まなみ）
	事務連絡等送付先	同上
	TEL/FAX	TEL：03-5391-7000/FAX：03-3983-4888
	E-mail	youseijuku@waseda-ac.co.jp

●連携機関 ※共同で実施した機関名を記載すること

連携機関名	宮崎県宮崎市教育委員会宮崎市教育情報研修センター	
所在地	〒880-0803 宮崎市旭町1丁目4番1号	
事務担当者	所属・職名	宮崎市教育情報センター次長
	氏名（ふりがな）	黒木 修志 （くろき しゅうし）
	事務連絡等送付先	同上
	TEL/FAX	TE：0985-28-2426/FAX：0985-28-2436
	E-mail	kuroki@mcnet.ed.jp