

(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支援事業

実施報告書

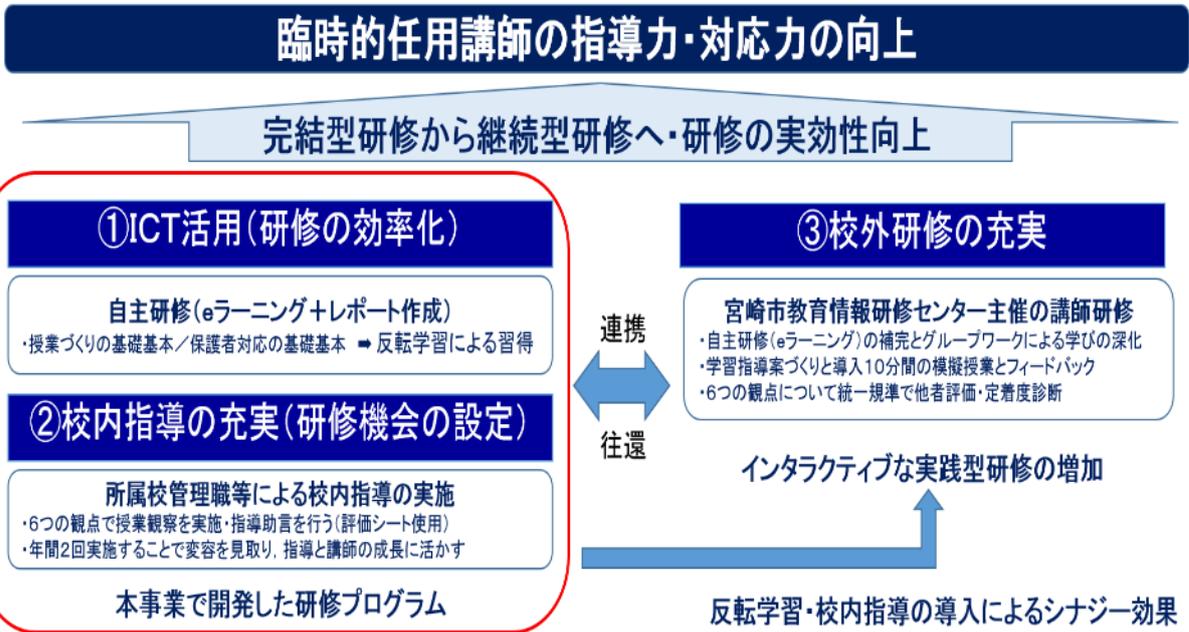
プログラム名	臨時的任用講師研修モデルプログラムの開発
プログラムの特徴	<p>近年の社会情勢や産業構造の変化や複雑化が進む中、学び全体の改善や新たな教育課題に対応する力など、教員に求められる力は広く、高度化してきています。そして若手教員の増加と経験年数の不均衡が進む中で、臨時的任用講師の採用数も増える傾向にあると考えられます。</p> <p>児童生徒、保護者が求める指導力や対応力の水準は、臨時的任用講師も正規採用教員も同じですが、臨時的任用講師の研修に充てられる時間が限られていることで、必要な指導を十分に行うことができない点が課題であると考えています。</p> <p>本事業は、eラーニング教材を活用した研修を実践することで、臨時的任用講師の授業力向上に資する研修プログラムを開発し、その成果を全国に提示することを目指しました。当事業においては当社のeラーニング教材を使用しますが、それぞれの自治体を持つeラーニング教材や映像教材を代用することで、自治体独自の臨時的任用講師研修を実践することができるよう、参考事例となる研修モデルを構築しました。</p>

平成 30 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



目次

プログラムの全体概要・目次	p. 2
開発の目的・方法・組織	p. 3
1 開発の目的	p. 3
2 開発の方法	p. 3
3 開発の組織	p. 4
開発の実際とその成果	p. 6
1 プログラムの全体像	p. 6
2 プログラム第1期 (4月～5月)	p. 9
3 プログラム第2期 (6月～9月)	p.15
4 プログラム第3期 (10月～12月)	p.17
5 研修プログラム全体の評価	p.24
連携による研修についての考察	p.33
1 連携を推進・維持するための要点	p.33
2 連携により得られる利点	p.33
3 今後の課題と研修プログラム開発に向けた取組	p.34
その他	p.35

開発の目的・方法・組織

1 開発の目的

本プログラムは、株式会社早稲田アカデミーと宮崎市教育委員会(宮崎市教育情報研修センター)が連携し改善を図り、新任臨時的任用講師研修モデルプログラムの開発として取り組んだものです。

団塊世代の退職に伴い全教員に占める若手教員の割合が高まる傾向にある中で、臨時的任用講師経験者の正規採用が進む分、新任臨時的任用講師の数も増える傾向にあると考えています。そして、多くの自治体が臨時的任用講師について、教育公務員としての自覚を高めたり、服務や学習指導法について学ぶ研修を取り入れたりしているものの、法定研修ではないため研修に充てられる時間数が限られており、必要な内容を十分に指導することができない点に問題意識を持たれています。

本事業の共同連携先である宮崎市教育委員会(宮崎市教育情報研修センター)においても、臨時的任用講師は児童生徒・保護者から正規採用教員と同じような指導力や対応力が求められているものの、十分な研修機会が確保できていない点に課題意識を持たれていました。

そこで本研修プログラム開発支援事業において、宮崎市の新任臨時的任用講師研修に当社の教材と研修ノウハウを取り入れ、実地的に新任臨時的任用講師の授業力向上を目的としました。

2 開発の方法

授業づくりや保護者対応で必要とされる基本的な知識・技能は、これまで限られた研修機会を利用して伝達されてはいるものの、習得するための手立てについては、講師本人の資質や校内指導に委ねられている部分が多くを占めていました。指導に当たる教員の負荷を考えると、校内では研修時間の確保が難しいため自主研修が有効であると考え、eラーニング教材で代替することにしました。

eラーニング教材での学びは、講師が振り返り省察し日々実践していくことで体得されるものと考え、管理職等の授業観察評価による校内指導の機会を設定し、フィードバックを受け点検することで定着を促す工夫を行いました。対話を通じてのコミュニケーションスキルの向上もシナジーとして期待し、施策を打ちました。

校外研修では、校内指導での学びを持ち寄り、グループ協議で共有し同僚性やコミュニケーション力を高めるとともに、eラーニング教材での学びを指導主事からの補完により深めるインタラクティブな研修となるよう工夫しました。また、事前準備に基づく学習指導案づくりと模擬授業実践・相互評価を通じて、授業づくりの基本の定着度を診断し、指導ノウハウを高める機会として活用できたものと考えます。

一連の研修プログラムは、講師の「学習指導」や「児童生徒理解」に関する自己の振り返りと不安の解消につながり、高い意識で研修に臨む素地を整えられ、校外研修と校内指導との連動性をもたせることで、年間を通じて継続的に講師を育成する管理職等の理解と協力体制が育まれました。

研修プログラムの開発においては、当社のeラーニング教材を使用しましたが、自主研修、校外研修、校内指導を組み合わせた研修システムの構築により、他の自治体においては、それぞれの自治体を持つeラーニング教材や映像教材等で代用することで、自治体独自の新任臨時的任用講師研修を実践することができるよう、参考事例としての研修のモデルプログラム構築を目指して参りました。

(1) 平成 29 年度宮崎市新任臨時的任用講師研修の実践

新任臨時的任用講師向けにプログラムを開発し実践しました。映像による自主研修，校内での指導，校外研修，振り返りを組み合わせて，それぞれの関連性を持たせることで，校外研修の充実を図るとともに，校内研修や校内指導の機会を設定し，校外研修との往還による受講者の学びの深化と力量形成への支援を目的としてプログラムを構築しました。

(2) 外部評価委員会の実施

宮崎市の新任臨時的任用講師研修で実施した内容と受講者及び実施者，校長による評価等（アンケート，レポート分析等）をまとめた上で，学識者及び研修実施者による外部評価委員会（事業説明，質疑応答，講評）を行い，開発・実践した「臨時的任用講師研修プログラム」の成果と課題の考察等を行う機会を持ちました。

(3) 成果物の作成

上記を踏まえ，当該研修プログラムを実践する際の参考資料として，「授業観察評価（アセスメント）シート」と「新任臨時的任用講師研修モデルプログラムの紹介リーフレット」を制作することで，汎用化を図った研修プログラムの波及と活用促進に注力しました。

3 開発の組織

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提供する研修及び公教育支援事業）を主管する営業戦略部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。

事業実施担当者一覧

No	所属・職名	氏名	担当・役割
1	営業戦略部事業推進課 次長	杉山 正典	事業責任者（全体統括・プログラム開発） 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	営業戦略部事業推進課 事務主任	川上 愛美	事業実務担当（庶務経理・研修運営他） 教師力養成塾事務局
4	営業戦略部事業推進課 事務	石原 麻江	事業実務担当（事務連絡他）
5	人材開発部育成課 課長	富山 友則	研修講師
1	宮崎市教育情報研修センター 次長	平山 十四郎	事業実施責任者（全体統括・プログラム開発）
2	指導主事	細山田 修	事業実施実務担当（研修講師）
3	主査	櫛間 史朗	事業実施実務担当（庶務経理・研修運営他）

4	指導主事	片山 弘喜	研修講師
5	研修コーディネーター	清 智利	研修講師
6	研修コーディネーター	久島 孝昭	研修講師
7	研修コーディネーター	山口 信彦	研修講師

外部評価委員（敬称略）

No	所属・職名	氏名	担当・役割
1	学識者 国立大学法人大阪教育大学教職教育研究センター 特任教授	島 善信	外部評価委員
2	国立大学法人大阪教育大学教職教育研究センター 教授	岡田 耕治	外部評価委員
3	国立大学法人奈良教育大学次世代教員養成センター 准教授	赤沢 早人	外部評価委員
4	研修実施者 奈良市教育委員会教育支援課 課長補佐	垣見 弘明	外部評価委員
5	奈良市教育委員会教育支援課 研修・研究係長	皿木 博幸	外部評価委員

協議会の実施

回数・実施日・会場	主な会議の議題
第1回 平成29年5月23日 @宮崎市教育情報研修センター 杉山・川上・平山・細山田	<ul style="list-style-type: none"> ・ 臨時的任用講師研修の進捗確認 ・ 第1回校外研修の振り返り ・ 今後の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 平成29年10月27日 @宮崎市教育情報研修センター 杉山・牛嶋・富山・川上・平山	<ul style="list-style-type: none"> ・ 第2回校外研修の振り返り ・ プログラム開発の進捗共有，成果と課題の洗い出し ・ 成果物制作に向けた協議検討 (研修紹介のためのリーフレット・授業観察評価シート)
第3回 平成30年3月22日 @宮崎市教育情報研修センター 杉山・牛嶋・川上・平山	<ul style="list-style-type: none"> ・ 外部評価会実施状況の共有 ・ 平成29年度開発プログラムの総括 ・ 平成30年度新任臨時的任用講師研修の実施に向けた意見交換・協議

開発の実際とその成果

1 プログラムの全体像

(1) 研修の背景

宮崎市教育情報研修センターと協議し、年間を第1期から第3期に分けて、自主研修、校外研修、校内指導により関連性を持たせ、往還を図ることを通して受講者の学びの深化と力量形成支援を目的として、「宮崎市新任臨時的任用講師研修プログラム」として構築し、実施、検証しました。

(2) 研修のねらい

宮崎市は「宮崎市教育ビジョン」として、大きく変化する社会の中で、自らが主体的に生きていくために必要な資質や能力をもつ『みやざきっ子』の育成を目指し、教育行政を計画的に進められています。その中で必要と考えられる以下の2点を研修のねらいとしました。

「確かな学力の向上」に生きる指導ノウハウの習得

- ・講師の「学習指導力・授業力」「子供理解力・生徒指導力」の資質能力の向上

基礎的・基本的な学習内容の定着並びに思考力、判断力、表現力の育成を図るために重要な児童生徒の“学びに向かう力”の向上・維持に有効な指導ノウハウを学ぶ

「教職員の資質向上」の基本となるコミュニケーションスキルの習得

- ・講師の「コミュニケーションスキル」を実践する力の錬成

望ましい教職員像（宮崎を愛し、専門的力量を備えた信頼される教職員）の実現、マネジメント力や学習指導力に役立つコミュニケーションスキルを鍛える

(3) 対象，人数（以下同様）

- ・宮崎市立小・中学校に初めて勤務し、任用期間が引き続き平成29年8月8日以降もある臨時的任用講師（常勤講師）
- ・これまで本研修を受講していない臨時的任用講師
- ・上記以外で校長が特に推薦する臨時的任用講師

53名 平成29年4月14日現在（通知文の発出日）

(4) 期間，会場，日程，講師

	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
校外研修		研修 1回目					研修 2回目			
受講者	自主研修 レポート 作成		レポート 加筆		レポート 提出				まとめレポ ート作成・提出	
管理職	授業評価 1回目		授業観察・指導					授業評価2回目	校内指導補完 事後指導	
	第1期		第2期				第3期			

第1期(4月~5月) 各校, 校外研修は宮崎市教育情報研修センターにて実施
eラーニングによる自主研修
レポート作成, 校内指導(管理職等による授業見学+フィードバック・振り返り)
映像を基にした校外研修(5/23に宮崎市教員情報研修センターにて実施・指導主事が講師を担当)

第2期(6月~9月) 各校
レポート加筆 自己振り返り・校内指導(管理職等による授業見学+フィードバック・振り返り)
レポート加筆・提出 授業で実践

第3期(10月~12月) 各校, 校外研修は宮崎市教育情報研修センターにて実施
校外研修(10/26に宮崎市教員情報研修センターにて実施・早稲田アカデミーと宮崎市教育情報
研修センターが講師を担当)
管理職等による授業観察と授業評価(2回目)を実施(開始10分程度)
校内指導補完・事後指導 まとめレポート作成(受講者記入+管理職等の所見)・提出

(5) 研修プログラム項目の配置の考え方

どんなに教材研究し, 緻密な学習指導案を練り上げたとしても, 教師の指導が児童生徒に伝わらない状況では, 学習内容の定着や成績向上は図れません。児童生徒の学習意欲を引き出し, 主体的な学習活動へつなげるためには, 「授業で“わかる” “できる” と実感し, より深く学ぼうと動機付けること」が重要であると考えています。

早稲田アカデミーでは創業以来「本気でやる子を育てる」という教育理念に基づき, 授業を通じて子どもの学習意欲を高め, 自ら学び, 考え, 行動する力を育むことを重要視してきました。基礎基本を授業基本動作「発声・正対・視線」と指導基本スキル「指示・板書・説明」の6つの指導に焦点化し, 独自に設定した規準のクリアを求める社内研修を行ってきました。

本プログラムでは, 当社が社内研修で取り入れ, 一定の成果を実感している「6つの指標」を成果指標として設定し, 自主研修や校内指導での定着度を評価, 分析することとしました。

授業開始時, 「全員が着席している」「教科書等必要なものは机の上に揃っている」「机の並びも整っていて, 服装や姿勢も凛としている」「授業が始まると皆教師の話に傾聴し, 集中して学習に取り組んでいる」。授業力の高いベテラン教師がごく自然に, 当たり前のこととしているこの学習する前の雰囲気や児童生徒のやる気に満ちた学習環境は, 経験の少ない教師であっても「学習する空間づくり」のポイントを理解し, 徹底することで, 意図的に演出できるものなのです。

そのためには教師が指導の場面に応じて, 「発声」「視線」「表情」「立ち位置」「体の向き」等を意識して使い分けることが重要です。加えて教師が児童生徒の学習意欲を高め, 対話的な授業を展開するためには, 児童生徒の学びに向かう姿勢づくりを意識し, 「単指示」を活用して学ぶ姿勢を整えることが重要です(単指示とは, 児童生徒が教師の指示に沿った一つの行動だけをとることができる指示としています)。分かりやすい短い言葉で明確に一つの指示を出し, 見届け, 必要に応じて指導し, 児童生徒の行動を導くことで, 授業に規律が生まれ, 教室に一体感が生まれます。授業技術を組み合わせて実行することで, 児童生徒は「次に何をすべきか」を考える習慣が身につ

き、次第に「自分で見通しを立てて行動できる」ように成長します。生涯にわたる学習の礎となる「自ら学び、考え、行動する力」を育むためにも「学習する空間づくり」は授業づくりの基礎基本として必要な要素なのです。

さらに、第1期～第3期の研修プログラム項目の配置を、以下の観点も加えて留意し決めました。

- ・ 自主研修だけで完結させず、研修効果を担保するために校内指導と連動した実地的な指導が行われるようにする。
- ・ 校外研修との連携や連続性を持たせることで、研修の往還を図る。

年間2回予定されていた臨時的任用講師研修との整合性について宮崎市教育委員会と協議を行い、校内指導と校外研修に連続性があり、校内指導の学びが校外研修で深まるような流れとなるように工夫しました。

(6) 使用教材の考え方

受講者のメインターゲットを新任臨時的任用講師と設定し、「学習指導力・授業力」「子供理解力・生徒指導力」や「コミュニケーションスキル」を向上させ、習得していくためには、宮崎市教育情報研修センターにおいては、授業や保護者対応における基礎基本が学べる内容であること、内容の定着確認、補完するための評価ツール等があること、時間や場所を選ばずに活用できること、講師の時間的拘束・負荷の軽減を図れることを勘案した結果、公教育の初任者研修での使用実績もあり、本事業の共同申請先である当社の教師力養成塾 e-講座（以下 e-講座）を採択しました。

2 プログラム第1期（4月～5月）

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

- ・対象講師に個別のIDを付与し、授業において必要な基礎基本をeラーニングで学びました。
- ・映像内容を基に受講レポート（自身の授業の振り返り・最優先課題と解決策）を書きました。
- ・管理職又は学年主任等による授業観察評価（1回目）を行い、フィードバックを受けました。
- ・映像内容の補完と深化を目的とした、実践中心の校外研修を実施しました。

（1）eラーニングによる自主研修



課題映像
(2分前後)

解説映像
(5分前後)

映像は49本、1本あたり2～5分で学べる内容で、校務の隙間時間でも学習ができます。（全6講座18テーマ）課題のある映像から改善点を考察し、受講者の受け持つ学年に重ねて自身の行動を振り返り、具体的な手立てを考えます。その後、解説映像で対応の一例を学習する仕組みとなっています。

ます。

eラーニングの学習テーマは次の通りです。

〔第1講座〕学習する空間づくり（映像9本・計24分）

学習テーマ： 挨拶で信頼関係を築く
視線で心をつかむ
単指示で行動を導く

〔第2講座〕授業を開く（映像9本・計23分）

学習テーマ： 聴く姿勢を整える
熱意を伝える
約束を守り信頼される

〔第3講座〕授業を創る（映像9本・計30分）

学習テーマ： 目標で授業が決まる
板書で授業を印象に残す
宿題で学力向上を図る

〔第4講座〕やる気を引き出す（映像9本・計29分）

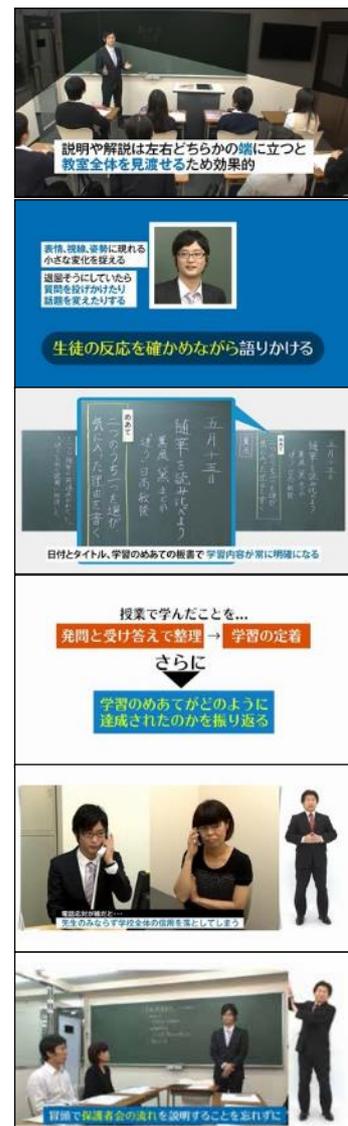
学習テーマ： 発問
動機付けの演出
やる気を維持する仕掛け

〔第5講座〕保護者対応 傾聴と受容（映像7本・計13分）

学習テーマ： 保護者相談（電話）
保護者相談（対面）
電話対応

〔第6講座〕保護者対応 信頼をつかむ（映像6本・計16分）

学習テーマ： 個別面談
授業参観
保護者会



15：20～15：50	保護者対応 模擬実践「保護者対応」（演習）・代表班の発表（演習）
15：50～16：00	保護者対応 まとめ

知識伝達の時間を e ラーニングによる自主研修で圧縮しただけでなく、受講者が学校現場でより活かせるように指導主事が e ラーニングの補完を行い、ペアワークやグループ協議等を取り入れたので、参加型・実践型の研修となりました。ワークでは協同学習型の授業を進める際の参考事例となるよう留意しました。例えば研修の中で、実際に授業計画から板書案を作成し、その意図を協議しあうなどの実践的な研修を厚くし、授業に活きる研修を実施しました。受講者が学校現場での取組や指導内容を持ち寄り、同僚間で交流することで横のつながりを育むことにつながり、学びを深めて共通理解が得られました。



スクーリングの様子（講義・グループワーク・ロールプレイ）

実施上の留意事項

e ラーニングでの自主研修にあたっては、校務の隙間、勤務時間外でも学習が可能であることを、前もって具体的に示すことで、取組がよくなるものと思われます。

校外研修については、自主研修や受講レポート、校内指導での気づきや学びが深まり、グループワークやロールプレイ等の実践を通して体得できるような仕掛けが必要です。

校外研修のアンケートでは、自主研修や校内研修との連動性について問い、その効果について検証できるようにする必要があります。

研修の評価方法、評価結果



図 4

(1) e ラーニングによる自主研修

e ラーニングの視聴は、第 1 回校外研修の前日（5 月 22 日）までに、受講者の 89% の取組が伺えることから、e ラーニングの利点が活かされた自主研修ができたと評価できます。図 4 参照。

（完了：自主研修として必要な各講座の課題映像・解説映像の視聴を終えている、途中：各講座の課題映像と解説映像を途中まで視聴している）。後述する受講レポートの提出率も 100% となっており、赴任後の慌ただしい期間の中で、管理職等の支援を受けながら

受講者が自主研修の位置付けで取り組んだ様子がうかがえます。アンケートでも「自分のペースでできた。一つ一つの単元が短いので取組みやすかった。」という意見があったことから、概ねよい形で e ラーニングによる自主研修が進んだものと評価できます。

一方で、11%の対象者が視聴できていないこと、一部、機器や通信状態のハード面で視聴に困難が生じたケースの問い合わせがあったこと、また、e ラーニングに関する意見で「時間の確保ができず、直前に視聴することになってしまった」、「多忙な中、100分以上の映像・小テスト・レポートをすることは、仕事や生活に支障がでる」という意見もありました。

これらの意見を課題と捉え、映像の通信視聴やハード面について、活用方法とあわせて十分な周知を図っていくことが必要です。また、映像全部を視聴しワークシートも記入しようとする、考察や記入等を含め1講座約90分程度と負荷が大きくなるため、視聴方法に工夫を行い、「映像の優先順位付け」や「視聴方法の提示」を行う必要があります。

(2) 受講レポート

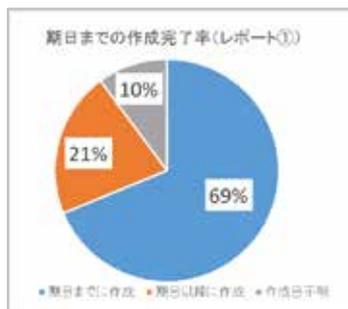


図5

e-講座の第1講座から第4講座の各テーマに沿って、自身の授業を振り返り、自己評価を行い、できている点と課題だと考えている点を列挙した上で、最優先課題を抽出し、解決策を記入しました。受講レポートの作成は100%の提出率となり、うち69%の受講者が校外研修までに終わっていました。映像の視聴は進めながらも受講レポートの作成が校外研修後となった受講者が21%いたことは課題として捉えています。図5参照。



図6

受講レポートの内容面を見ると、例えば第1講座では、自分の捉えた課題に対して具体的な行動を記している受講者は46%でした。「指示を黒板やホワイトボードに書き、視覚化する。」「指示を出す際に『3つやることを言います』など数を言う。」と具体的な行動を書いている受講者と、「生徒の実態をしっかりと捉え、活動内容を考察する。」「教室内の生徒一人一人に授業をしている気持ちを持つ。」など、考え方や行動面が抽象的な表現が中心となる受講者に分れました。解決策記入後、授業実施後の変容を記す際も、行動面が具体的

な受講者は自身で設定した課題に対する変容が捉えられましたが、行動面が抽象的な受講者は、変容面も抽象的になる傾向が見受けられました。図6参照。

受講レポートは、自身の授業にどう活かしていくかを行動面で具体的に記し、実際の授業で実施し授業改善につなげることを目的としているため、レポートの問いの立て方を改善する必要があります。また、内容が記入時期や受講者の経験の差によらないような観点からも、改善する必要があります。

(3) 管理職等による授業観察評価・フィードバック(1回目)

校外研修の前後に授業評価とフィードバックを基調とした校内指導の手立てを具体的に盛り込み、管理職や学年主任等から指導を受け、受講者は自主研修で自らの授業を振り返り省察し、課題と改善策を予め考えた上で日々の授業に臨むことができました。また、その授業を観察・評価・検証した上で、校外研修に臨むことができました。

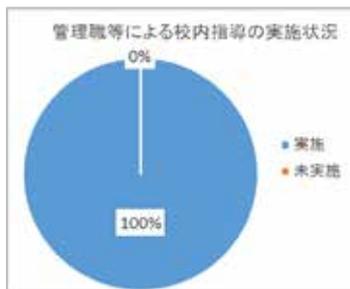


図 7

あわせて受講者全員分の授業評価シートが、期日までに宮崎教育情報研修センターに提出されたことから、宮崎市からの通知、学校の理解、管理職の意識の表れ、研修プログラムにおける有用性を共感していただいたものと評価できます。図 7 参照。

管理職等からの授業観察評価と校内指導（第 1 回）は実施しましたか

校種	はい	いいえ	その他	無回答	総計	割合
小学校	24	0	0	1	25	96%
中学校	17	0	0	1	18	94%
合計	41	0	0	2	43	95%

図 8

第 3 期（10 月）に実施した研修アンケートでも、「管理職等からの授業観察評価と校内指導（第 1 回）は実施しましたか」という問いに対して、95%の受講者が「はい」と答えています。（回答総数 43 / 参加者からの回答割合 100%）無回答だった受講者 2 名は、学年主任等の管理職以外が校内指導を担当していたため無回答だったと推察できることから、各校の管理職等がプログラムの意図に賛同し、意識して実施して下さったことが読み取れます。図 8 参照。

（4）校外研修（1 回目）

第 1 回新任臨時的任用講師研修アンケート（5 月実施）

研修の内容は、分かりやすいものであったか

校種	4	3	2	1	無回答	総計	平均	割合
小学校	24	8	0	0	0	32	3.75	100%
中学校	18	3	0	0	0	21	3.86	100%
合計	42	11	0	0	0	53	3.79	100%

研修の内容は、実践に活用できるものであったか

校種	4	3	2	1	無回答	総計	平均	割合
小学校	24	7	1	0	0	32	3.72	97%
中学校	19	2	0	0	0	21	3.90	100%
合計	43	9	1	0	0	53	3.79	98%

研修内容は、自己の資質向上に役立ったか

校種	4	3	2	1	無回答	総計	平均	割合
小学校	23	8	1	0	0	32	3.69	97%
中学校	17	4	0	0	0	21	3.81	100%
合計	40	12	1	0	0	53	3.74	98%

e- 講座による事前学習は効果的であったか

校種	はい	どちらとも いいえ	いいえ	無回答	総計	割合
小学校	25	4	1	2	32	78%
中学校	16	2	1	2	21	76%
合計	41	6	2	4	53	77%

図 9

4...とてもあてはまる 3...あてはまる
2...あまりあてはまらない 1...あてはまらない

4...とてもあてはまる 3...あてはまる 2...あまりあてはまらない 1...あてはまらない
について補完的な説明と実践事例の紹介から発展的に学べる内容とし、協同学習やロールプレイを取り入れた活動的な研修とすることで、研修の効率化と理解の定着に資するものとなったことが読み取れます。

校外研修で取得した「第 1 回新任臨時的任用講師研修アンケート（5 月実施）」のより、受講者全員が自主研修での理解の振り返り、保護者対応および授業づくりの基礎基本の確認の重点化を図ることができたことが読み取れます。図 9 参照。

前述の「e ラーニングによる自主研修（5/22 までの映像視聴状況）」より、大半の受講者が自主研修の時間を確保し、e- 講座で授業づくり及び保護者対応の基礎基本を確認し、課題意識を持って校外研修に臨めたためと推察します。

指導主事より、授業づくりや保護者対応の留意点

明日からの授業で取り組むこと



図 10

5月のアンケートで受講者が挙げた、「明日からの授業で取り組むこと」の分類結果です。発声・正対・視線といった授業基本動作については、eラーニングによる自主研修により意識的に実践されており、児童生徒を前に自信を持って堂々と振舞うことができるようになっていることが読み取れます。その次のステップとして、授業展開において、単指示・板書・説明といった指導基本スキルの改善に向けて取り組んでいることが分かります。図 10 参照。

担当講師の評価（宮崎市教育情報研修センター 細山田指導主事）

校外研修 1 回目では、事前学習での学びを共有し、実践に生かすという視点で、講義・演習を計画しました。事前学習を簡単に想起させ、それを生かしたグループ協議やロールプレイの場を設定したところ、受講者から、授業や保護者対応の実践場面を具体的にイメージした発言や、日頃の実践に関する悩みを相談する姿が見られました。

事前学習の内容を整理し、特に受講者のニーズに合った内容に焦点化した研修を計画すると、より事前学習と校外研修のつながりが強まり、その後の実践に生かすことができると考えます。

研修実施上の課題

p.11 の図 4 の通り、校外研修（1 回目）までに 62%の受講者が映像の視聴を完了し、27%の受講者が途中まで視聴を完了していましたが、ID を付与した 4 月より少しずつ視聴するよりも受講レポートの提出に合わせて集中して視聴する傾向が見られました。11%は視聴ができていなかったとなっていますが、校外研修時のヒアリングから、同僚同士で 1 つの ID を用いて視聴したケースもあったようでした。ID の付与の仕方、eラーニングを活用した受講者の自主的な学習を促進する手立てを示す必要がありました。

eラーニングによる自主研修と校内指導での振り返りを学びの履歴として残し、受講者の設定した授業における最優先課題の解決や改善に向けた取組について、振り返り省察し、校内指導と校外研修との往還に役立てるものでしたが、レポートに記述すべきことが何であるか、それを実際の授業にどのように役立てていくかを整理していく上で、さらに活用しやすくするための手順方法をより分かりやすく示す必要があります。

早稲田アカデミーの講師研修で活用している「授業評価シート」を参考として校内指導で活用しましたが、授業の基礎基本における評価項目が e-講座での習得状況を確認するための 6 観点（授業基本動作：発声・正対・視線 / 指導基本スキル：単指示・板書・説明）については、学校現場の実情や評価者である管理職又は学年主任等の経験や指導観により、評価については若干のばらつき（概ね習得できていれば A、概ね習得できてはいるがさらに伸ばすための期待も込めて B 等）が見られました。そのため、校外研修（2 回目）では評価規・基準を明確にした「授業観察評価（アセスメント）シート」を、作成し活用しました。次年度の校内指導における授業観察で活用・検証したいと考えています。合わせて、授業内容まで踏み込んでアドバイスできるように工夫改善も必要です。

3 プログラム第2期（6月～9月）

研修項目の内容、実施形態（講義・演習・協議等）、時間数、進め方

- ・第1期の内容をふまえ、eラーニングによる振り返り（受講レポートの加筆作成）を実施しました。
- ・校内指導で管理職等による授業観察で指導助言を受け、指導内容をレポートに加筆しました。
- ・学んだ内容を日々の授業で実践しました。

(1) eラーニングによる振り返り・レポートの加筆



図 11

第1期で学んだ内容を振り返り、適宜eラーニング教材を見直しました。第1期(2)で記入したレポート内容について、実践した後、「課題解決に取り組んだ成果(実践前と比べて授業・児童生徒に変化・変容が見られたこと)」を加筆しました。図11参照。

受講者自身が焦点化した課題に対してどのような変化が生まれたのか、受講者自身が把握し、可視化することがポイントです。

(2) 校内指導・助言内容をレポートに加筆、日々の授業で実践

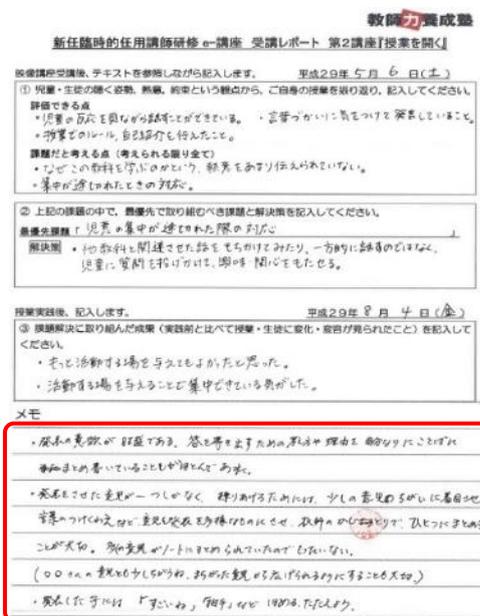


図 12

レポートの加筆後、管理職等が1単位時間の授業参観を行い、授業に関する助言を受けました。レポートに記入した課題と解決策、変化変容を基に授業観察をすることで、受講者が課題と捉えている事柄が改善されているかを確認し、指導に活かすことができました。図12参照。

指導助言は、受講者がメモ欄に記入することで、指導内容を整理し咀嚼できるよう工夫を行っています。

研修実施上の留意事項

校外研修を踏まえた学びの振り返りと授業づくりの最優先課題の改善行動について、受講者自身が日々の授業でどのように実践し、児童生徒にどのような変容が見られたのかについて検証できる指針を、受講レポートの記述でどのように行うのか、そのことをふまえて管理職や学年主任等に校内指導でどのような点に留意してほしいのかを明らかにする必要があります。

研修の評価方法，評価結果



図 13

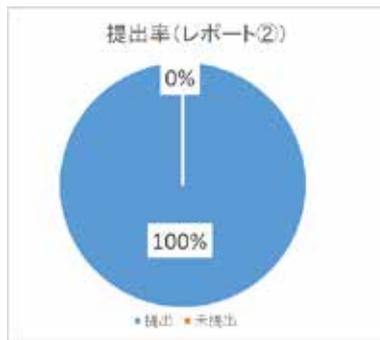


図 14

受講レポートは期日までに 89% の受講者が作成を完了しました。作成日不明の受講者も含め、受講者全員がレポートを提出していることから、受講者の高いモチベーションと資質向上に対する意欲がうかがえます。図 13・図 14 参照。

受講者の最優先課題の解決に向けた行動について、校内指導における授業観察評価とフィードバックが行われた様子が、受講者の加筆内容からも読み取れます。受講者が変化変容を自身で認識できるようになっています。

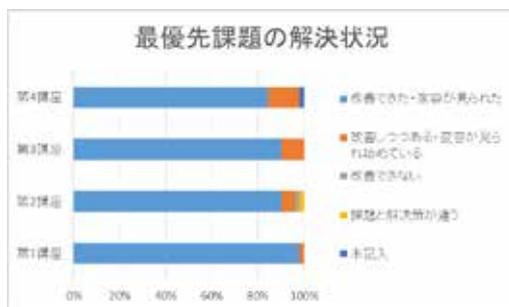


図 15

受講者が 4～5 月に最優先課題として挙げたことについて、管理職又は学年主任等の指導を受けた上で、改善に向けた行動を取り、ほとんどの受講者が改善できた、あるいは改善しつつあると手応えを感じています。

図 15 で、第 2 講座で改善できていないと答えた受講者は、最優先課題に「あらかじめ起こりうる内容などを予測した上で、約束やルールを決めるようにする。」とし、取り組んだ結果として「自分の中ではまだ授業のルールが確立されていないことがあった。」と省察し、振り返りを行っていました。

研修実施上の課題

第 1 期で学んだ内容を振り返り、適宜 e ラーニング教材を見直し、授業で最優先課題の解決・改善に取り組んだ成果を受講レポートに加筆した内容が、管理職等による授業観察で指導助言を受け、受講レポートにメモを取り、指導内容を整理して咀嚼していくツールとして活用していただくものでしたが、メモの欄が十分に活用されていないものもありました。

受講レポートの書式について、何をどのように書き、振り返り省察し、授業で実践・検証していくのかについて、学びの履歴と受講者の成長過程が一目で分かるものとなるよう工夫改善が必要です。

4 プログラム第3期（10月～12月）

研修項目の内容，実施形態（講義・演習・協議等），時間数，進め方

- ・第2期までに学んだ内容をふまえ，発展的に学習指導内容の充実を図ることを目的とした校外研修（2回目）を実施しました。
- ・校内指導での授業観察評価（2回目）を行い，第1期からの成長を見取りました。
- ・年間を通じた研修プログラムでの学びを振り返るレポートを作成し，研修のまとめを行い，管理職等から指導を受けました。

（1）校外研修（2回目）

実施日 10月26日（木）9:30～12:00/13:00～16:30

場 所 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 次長 平山 十四郎 先生

指導主事 細山田 修 先生，指導主事 片山 弘喜先生

研修コーディネーター 清 智利先生

研修コーディネーター 久島 孝昭先生

研修コーディネーター 山口 信彦先生

早稲田アカデミー

人材開発部 育成課長 富山 友則

人材開発部 育成課 上席専門職 牛嶋 孝輔

時間	学習内容と進め方
9:30-11:10	学習意欲を引き出す授業づくりでの学びを深めるワークショップ，発表，総括を実施（講師：早稲田アカデミー牛嶋）
11:10-12:00	学習指導案づくりのポイントの講義と学習指導案づくりを実施（講師：宮崎市教育情報研修センター次長 平山先生） 学習指導案の基本的な書き方に関する講義。その後，導入部分の学習指導案を各自で作成する。受講者には，事前に学習指導案づくりと模擬授業に関して，1単位時間分の指導の構想を伝えた。
12:00-13:00	休憩
13:00-13:30	学習指導案づくり 学習指導案の作成とブラッシュアップを図る。
13:30-13:50	午後の研修の流れ（模擬授業実践の流れ）を説明
13:50-16:30	模擬授業実践・協議検討 講師8名（早稲田アカデミー2名，センター6名）で受講者42名を8班に分け，全員が模擬授業を実践。班は小中混合，1班あたり5～6人程度とし，各班に講師がつく。実施後受講者は協議を行い，講師から講評をする。

第1期，第2期で学んだ内容をふまえて，授業の導入で，板書や発問等も活用して児童生徒の学習意欲を喚起する方法，日々の授業で児童生徒が主体的に学ぶ場をつくるための方法について，実践・検証することを，校外研修 のねらいと決めました。



宮崎市第2回臨時任用講師研修 模擬授業評価（アセスメント）シート

1校（ ） 所属（ ） 学年・教科（ ） 受講者名（ ）

項目	基準（当てはまるものにチェックをお願いします）	特記（+・-）を記入しあれば	評価
発声	<input type="checkbox"/> 声量が十分である	特記（+・-）を記入しあれば	A B C
	<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		
	<input type="checkbox"/> 発音がよい（話者まで聞き取れる）		
正対	<input type="checkbox"/> 号中時の視線は児童生徒の視線となっている	特記（+・-）を記入しあれば	A B C
	<input type="checkbox"/> 顔高みの視線（立ち姿）がよい		
	<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"/> 表情豊かに明るく笑顔している	特記（+・-）を記入しあれば	A B C
	<input type="checkbox"/> 児童生徒の顔を凝視して話している		
	<input type="checkbox"/> 号中後や号後後、児童生徒の反応を見届けている		
	<input type="checkbox"/> 之型に視線を巡らす時、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	特記（+・-）を記入しあれば	A B C
	<input type="checkbox"/> 指示後に、顔を振り、反応を凝視している		
	<input type="checkbox"/> 指示が行き届いてから、次の指示を出している		
	<input type="checkbox"/> 板書を見る、写す等の指示が適切である		
板書	<input type="checkbox"/> 目次、学習要旨、学習の命題が記されている	特記（+・-）を記入しあれば	A B C
	<input type="checkbox"/> レイアウトの工夫がある		
	<input type="checkbox"/> 命題の工夫がある		
	<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かたである	特記（+・-）を記入しあれば	A B C
	<input type="checkbox"/> 発達段階に即した言葉遣いができている		
	<input type="checkbox"/> 指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		

※特記+・- 0～100点 2～30点 4（すべて）5点

インストラクターからのアドバイス（特に良かった点、改善が必要な点）をご記入ください。

良かった点・・・

改善が必要な点・・・

図 16

図 16) の記入方法等について、事前説明で共通理解を得ることで、評価者が異なっても、評価に大きな差異が生じることなく活用できました。ただし、汎用化のためには項目と基準の見直しが必要であると感じました。

(2) 管理職等による授業観察評価・フィードバック (2 回目)

評価シート		
学校名	宮崎市立●●小学校	
講師名	●●●●●	
実施日	11月 21日	評価者 教頭 ●●●●●
項目	評価	評価理由
発声	A	明るく元気な声で、状況に応じて強弱をつけるなど、授業運営に必要な発声が出ている。
正対	A	常に児童側を向いて話すことができている。
視線	B	学級全体の児童までには視線が届かずに話している時がある。
単指示	B	話手の方を見て聞くという指示が徹底できていないため、他のことをしている児童がいるなど、改善が必要である。
板書	B	発表を聞きながら板書する時、半身の姿勢ができていない時がある。以前より板書の構造化がよくなっていると感じるが、板書項目、内容等の工夫が必要である。
説明	B	授業ルール・態度の浸透に向上が見られ、学級全体の集注力が向上している。

図 17

アクティブ・ラーニング型実践に必要な要素(主体的・対話的で深い学び)を身につけ実践するため、授業づくりの基礎基本、型として6つの観点を学び、実践していくための留意点をe-講座で振り返りました。受講レポート作成で足りないものを自覚し、校外研修でポイントを再確認し、自身の授業づくりに重ね合わせて理解するとともに、指導主事等から、授業の基礎基本の習得状況について客観的な評価とフィードバックを行いました。指導主事等による授業の基礎基本の習得状況についてミニマムスタンダード(あるべき・ありたい姿)で一般化した規・基準に対する到達度をチェックしました。

ブラッシュアップを図った学習指導案を基にして、授業導入の模擬授業の実践と受講者間の相互評価を通して学びを深めました。また指導主事や研修コーディネーター、当社講師からのフィードバックを受けて、受講者が授業づくりの最優先課題として取り組んでいることの途中経過と改善に向けた具体的な行動指針を確認し合うことができました。

宮崎市教育情報研修センター6名、当社講師2名で、模擬授業を評価する際に、評価の均質化を図りました。模擬授業の進め方や模擬授業評価(アセスメント)シート

11月中旬に、4月の授業観察評価(1回目)と同様の「授業評価シート」を活用して、受講者の授業観察評価・フィードバック(2回目)を管理職等が実施しました。受講者の設定した授業における最優先課題とその解決・改善に向けた取組が、校外研修や校内指導での気づきをふまえて実際の授業でどのように実践されているか、授業で児童生徒にどのような変化変容があったかについて、受講者・評価者間で共有しました。図 17 参照。

(3) 研修のまとめレポート

11月20日
学校の番号() 学校名() 学年()
名簿の番号() 氏名()

新任臨時的任用講師研修(e-講座の視聴・センターで実施した2回の研修・管理職等からの2回の授業評価・e-講座の第1講座から第4講座に係るレポート作成)について振り返っていただき、下記の内容についてお答えください。

1 研修を通して、自分の課題・取組・成果を記入してください。
(1) e-講座の第1講座から第4講座に係るレポート作成の中で、最も優先順位が高い課題は何でしたか。レポートに書いた「改善先課題」を書いてください。
(2) (1)の課題に対して、どの程度改善が図られていますか。最も当てはまる項目に丸を付けてください。
A. 完全に改善ができた
B. 概ね改善が出来ている
C. 意図して改善をして、少しずつ変化が見えてきた
D. 意図して改善をしているが、まだ変化が見えてこない
E. 全く改善ができていない
(3) (2)の回答は、なぜそう思いましたか。自分でレポートに書いた解決策やその実践結果から、授業や児童生徒に変容が見られたことを書いてください。

2 新任臨時的任用講師研修に関して、意見や要望があれば書いてください。

<校長所見欄>
本研修は、新任臨時的任用講師の資質向上についてどうでしたか。あてはまる項目に丸を付けてください。

【(改善に立った)役に立った・あまり役に立たなかった・役に立たなかった】

受講生の取組に対する所見をお書きください。

校長印

図 18

11月中旬に、管理職等による授業観察評価・フィードバックと合わせて、新任臨時的任用講師研修(e-講座の視聴・センターで実施した2回の研修・管理職等の授業評価・e-講座の第1講座から第4講座に係るレポート作成)について振り返り、研修のまとめレポートを作成しました。アンケート形式で、受講者が以下の項目に答えた後で、校長所見を加えて提出しました。図 18 参照。

まとめのレポートを作成する過程で、受講者と評価者が対話を通じて、「学習指導力・授業力」「子供理解力・生徒指導力」「コミュニケーションスキル」の習得状況や活用状況について、4月からの成長と変化・変容を確認し合うことで、受講者の研修に取り組む姿勢を高めました。

研修実施上の留意事項

第1期・第2期で学び習得した授業の基礎基本を振り返る際に、改善に向けた取組の状況を客観的に把握し、より授業内容の充実を図れるように受講者を支援していく必要があります。そのためには、4月から12月にかけての受講者の変容と授業における児童生徒の変容を校内指導で管理職等とともに共有していく必要があります。具体的なフィードバックは、受講者自身のモチベーションを高め、学校現場の組織的な連携を促進することにもつながります。

研修の評価方法、評価結果

(1) 校外研修(2回目)

模擬授業評価(アセスメント)シート(図 16 参照)を使用したインストラクター評価の結果から、受講者はあるべき姿・ありたい姿をB基準とした客観的な評価に照らして、概ね達成できていると見ることができました(詳細データは次頁参照)。校外研修での授業評価で受講者が実践できているかを確認し、校内研修と連動する機会となったと言えます。

10月の校外研修(2回目)の模擬授業観察の評価の規・基準は、4月の校内指導における授業観察の評価の規・基準と異なります。校内指導では、授業の基礎基本の6観点について、管理職等の経験や指導観、学校現場の実情に合わせて総合的に評価していただいておりますが、10月の模擬授業観察では「eラーニングによる学びの定着度(型の習得)」に焦点化して、授業の基礎基本の習得状況についてミニマムスタンダード(あるべき・ありたい姿)で一般化した規・基準に対する到達度をチェックしました。

図 19 は、校外研修（2 回目）における、指導主事等による模擬授業評価の結果を整理したもので

校外研修（2 回目）の模擬授業評価結果

B 評価が基準

全体	発声	正対	視線	単指示	板書	説明
A	14	8	9	2	4	9
B	29	33	30	37	31	27
C	0	2	4	4	8	7
	100.0%	95.3%	90.7%	90.7%	81.4%	83.7%

小学校	発声	正対	視線	単指示	板書	説明
A	10	4	8	2	3	6
B	15	19	15	22	21	15
C	0	2	2	1	1	4
	100.0%	92.0%	92.0%	96.0%	96.0%	84.0%

中学校	発声	正対	視線	単指示	板書	説明
A	4	4	1	0	1	3
B	14	14	15	15	10	12
C	0	0	2	3	7	3
	100.0%	100.0%	88.9%	83.3%	61.1%	83.3%

図 19

す。インストラクターによる評価結果から、基準値としている B 評価は概ね達成できていることが読み取れます。「発声」「正対」「視線」「単指示」は B 評価の受講生が 90% 以上となりましたが、授業内容に関連する「板書」「説明」の割合がやや低くなる傾向がありました。

校外研修の時に実施したアンケート（図 20）からも、受講者全員が実践に活用できる、自己の資

校外研修（2 回目）アンケート

Q2- 研修の内容は、分かりやすいものであったか

校種	4	3	2	1	無回答	総計	平均	割合
小学校	20	3	0	0	2	25	3.87	92%
中学校	14	4	0	0	0	18	3.78	100%
合計	34	7	0	0	2	43	3.83	95%

Q2- 研修の内容は、実践に活用できるものであったか

校種	4	3	2	1	無回答	総計	平均	割合
小学校	22	1	0	0	2	25	3.96	92%
中学校	16	2	0	0	0	18	3.89	100%
合計	38	3	0	0	2	43	3.93	95%

Q2- 研修内容は、自己の資質向上に役立ったか

校種	4	3	2	1	無回答	総計	平均	割合
小学校	21	2	0	0	2	25	3.91	92%
中学校	17	1	0	0	0	18	3.94	100%
合計	38	3	0	0	2	43	3.93	95%

図 20

4. とてもあてはまる 3. あてはまる
2. あまりあてはまらない 1. あてはまらない

質向上に役立ったと回答していました。研修当日は、他の受講者の発言や実践に我が身を重ねて理解し、交流する意欲的な姿勢が見て取れました。また、校外研修（2 回目）でインストラクターからフィードバックをしっかりと受け止め、自らの授業の改善として持ち帰り、学校現場で実践・検証していく姿勢も見て取れました。

「明日からの授業実践にどのように活かしていくか」、校外研修（2 回目）の目的に即して、受講者のアンケートや研修への取組姿勢からねらいが達成できたものと評価できます。

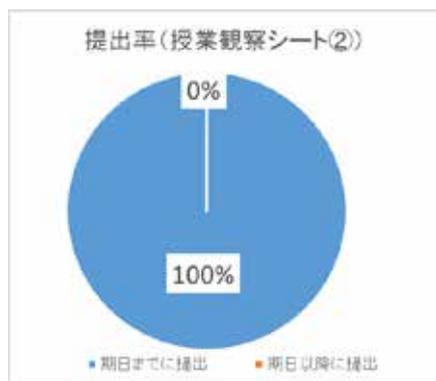


図 21

授業観察評価シート平均数値

全体	1回目	2回目	
発声	2.24	2.62	0.38 UP
正対	2.22	2.54	0.32 UP
視線	2.16	2.52	0.36 UP
単指示	1.98	2.41	0.43 UP
板書	1.96	2.23	0.28 UP
説明	2.02	2.43	0.41 UP

図 22

3 段階評価（基準値 2）

(2) 管理職等による授業観察評価・フィードバック(2 回目)

1 回目と同様、受講者全員分の授業評価が期日までに行われ、宮崎市教育情報研修センターに提出されました。

宮崎市からの通知、学校の理解、校長の意識の表れ、研修プログラムにおける有用性を共感していただいたものと評価できると考えられます。

授業観察評価シート平均数値（図 22）は、A を 3、B を 2、C を 1、と数値化して、「e ラーニングによる学びの定着度（型の習得）」状況を可視化したものです。3 段階評価で 2 点を概ね習得できている基準値として設定しています。1 回目と比べて 6 観点全てで上昇傾向が見られました。課題改善に向けた受講者の取組と管理職又は学年主任等による指導がしっかりと行われ、向上が見られたと考えます。校内指導で管理職又は学年主任等から 2 回目の授業観察評価で客観的な指導を受けるとともに、第 1 期・第 2 期で学んできたことを受

講者が咀嚼し体得した表れと読み取れます。

1回目と2回目の授業観察を比較し、変化が最も顕著だったのは単指示です。図22の通り、4月時点の単指示の平均数値は1.98と基準値を若干下回っていましたが、2回目は平均数値が2.41まで上昇しました。管理職のコメントからも、4月の時点では「重要なことは単指示を意識しているようだが、補助の発問や指示では、長々とした話になりがちである。」「児童の姿勢及び注目の確認が不十分な状況で指示を出している場面がある。」「適宜指示を出しているが、その指示が理解できているかどうかの確認が不足している。」等、受講者の意識はあるものの、実際の授業における活用が不十分である指摘が多数されていました。12月の時点では「児童一人一人が聴く姿勢を整えるの確認した上で、単指示を丁寧に出示していた。」「児童の姿勢を整えさせたり、注目の確認を行ったりして指示を出している。注目していない場合には、注目を促したり、間を取ったりしている。また、一時一事の指示を適切に出している。7月に比較し、意識して取り組んでおり、研修の成果が出ている。」等と、変化が見取れるコメントが多数でした。受講者が映像での学習を基に、校内指導や校外研修の実践を咀嚼し、各自の授業に取り入れ活用できただろうことが読み取れます。

授業評価シートの割合（A・B・C評価の各人数と、割合）を1回目と2回目で比較した結果、図23の通り設定した6観点のうち、「発声」「正対」「視線」といった授業基本動作では、1回目の評価で「B(2)」が多数でしたが、2回目の授業評価で「A(3)」をつける管理職等の割合が一歩多くなりました。同時に「C(1)」が0名になりました。一方、「単指示」「板書」「説明」といった指導基本スキルでは、全ての項目で上昇傾向が見られているものの、1回目も2回目も「B(2)」をつける管理職が過半数を占めました。同時に「C(1)」が若干名になりました。すぐに実践が出来る行動面での変容と、クラスの実情や児童生徒の発達段階に応じた対応の工夫が必要となる指導方法の変容の差が評価に表れたものと考えます。

授業観察評価シートの比較(全体)

発声	第1回	第2回
3	16 32.0%	31 62.0%
2	30 60.0%	19 38.0%
1	4 8.0%	0 0.0%
正対	第1回	第2回
3	13 26.0%	27 54.0%
2	35 70.0%	23 46.0%
1	2 4.0%	0 0.0%
視線	第1回	第2回
3	12 24.0%	26 52.0%
2	34 68.0%	24 48.0%
1	4 8.0%	0 0.0%
単指示	第1回	第2回
3	8 16.3%	22 44.9%
2	32 65.3%	25 51.0%
1	9 18.4%	2 4.1%
板書	第1回	第2回
3	6 12.8%	13 27.7%
2	33 70.2%	32 68.1%
1	8 17.0%	2 4.3%
説明	第1回	第2回
3	4 8.2%	22 44.9%
2	42 85.7%	26 53.1%
1	3 6.1%	1 2.0%

授業観察評価シートの比較(小学校)

発声	第1回	第2回
3	11 36.7%	18 60.0%
2	17 56.7%	12 40.0%
1	2 6.7%	0 0.0%
正対	第1回	第2回
3	7 23.3%	19 63.3%
2	22 73.3%	11 36.7%
1	1 3.3%	0 0.0%
視線	第1回	第2回
3	7 23.3%	17 56.7%
2	22 73.3%	13 43.3%
1	1 3.3%	0 0.0%
単指示	第1回	第2回
3	5 17.2%	13 44.8%
2	18 62.1%	14 48.3%
1	6 20.7%	2 6.9%
板書	第1回	第2回
3	4 14.3%	8 28.6%
2	19 67.9%	20 71.4%
1	5 17.9%	0 0.0%
説明	第1回	第2回
3	3 10.3%	13 44.8%
2	24 82.8%	15 51.7%
1	2 6.9%	1 3.4%

授業観察評価シートの比較(中学校)

発声	第1回	第2回
3	5 25.0%	13 65.0%
2	13 65.0%	7 35.0%
1	2 10.0%	0 0.0%
正対	第1回	第2回
3	6 30.0%	8 40.0%
2	13 65.0%	12 60.0%
1	1 5.0%	0 0.0%
視線	第1回	第2回
3	5 25.0%	9 45.0%
2	12 60.0%	11 55.0%
1	3 15.0%	0 0.0%
単指示	第1回	第2回
3	3 15.0%	9 45.0%
2	14 70.0%	11 55.0%
1	3 15.0%	0 0.0%
板書	第1回	第2回
3	2 10.5%	5 26.3%
2	14 73.7%	12 63.2%
1	3 15.8%	2 10.5%
説明	第1回	第2回
3	1 5.0%	9 45.0%
2	18 90.0%	11 55.0%
1	1 5.0%	0 0.0%

図 23

(3) 研修のまとめレポート

研修を通して、自分の課題がどの程度改善できているか

A.完全に改善できた B.概ね改善ができた C.意識して改善をして、少しずつ変化が見えてきた
D.意識して改善をしているが、まだ変化が見えてこない E.全く改善ができていない

校種	A	B	C	D	E	無回答	総計	A-Cの割合
小学校	0	9	20	1	0	0	30	97%
中学校	0	4	15	1	0	0	20	95%
合計	0	13	35	2	0	0	50	96%

図 24

図 24 より、11 月末に回収した「研修のまとめレポート」の中で、受講者が設定した最優先課題に対して、96%の受講者が変化を実感し始めていることがわかります。Dと回答した 2 名も、その理由を次のように回答しています。「授業の変容 授業をテンポよく進めることができるようになった。行動の見届けがあることで活動がスムーズにできるようになったが、児童の変容変化が見えてこない。」「板書の右半分を記述用に左半分を説明用とし、板書とワークシートを活用して必要最小限の説明でグループ学習の時間を確保する、と解決策に書きました。しかし、現状ではグループ学習の時間確保はできているのですが、板書をする時間の確保が難しくなっています。さらなる授業内容の精選やワークシートの活用を目指したいです。」と、いずれも自己評価は厳しくしつつも、意識し改善を図っていることが読み取れます。

研修を通して、最も優先順位が高い課題

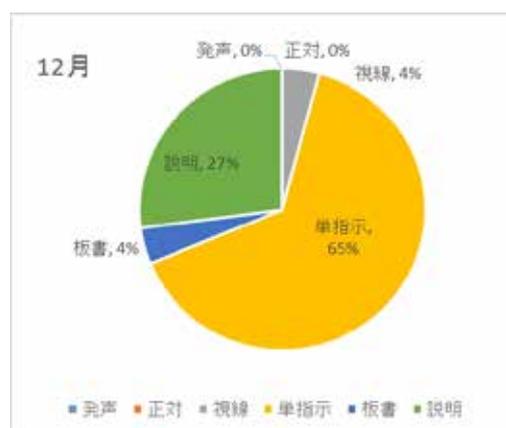


図 25

図 25 の通り、受講者の最優先課題を区分したところ約 2/3 にあたる受講生が「単指示」と答え、その割合は 65%でした。「自分の中で一旦整理して、どの順序で、どんな言葉で伝えるか考えてから話すようにした。」や「1つの指示に1つの作業を意識して行うことで、子どもの聞き返しが減った。」「黒板やホワイトボードにプレートなど用いながら指示することで、意識して短い言葉で指示してきた。子どもたちにも視覚的に分かるように、自分たちで活動できるようになった。」等のように、映像で伝えている指示に加え、児童生徒が迷わず行動できるよう、口頭以外の指示（合図や掲示物、板書の活用等）も活用し、自らの授業に即して工夫している様子が見とれました。

等)も活用し、自らの授業に即して工夫している様子が見とれました。

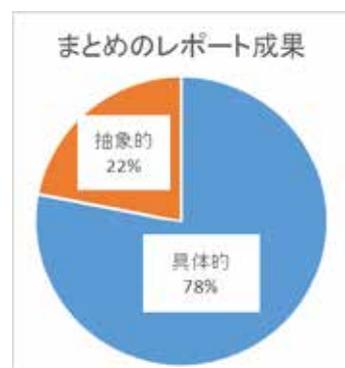


図 26

図 26 の通り、まとめレポートの内容面を見ると、自分の捉えた課題に対しての変容について、具体的な行動を記している受講者は 78% でした。第 1 期に記入した受講レポートの内容（p.12 図 6 を参照）と比較すると、行動面で記している受講生が 46% から 78% になり、32% 増加している結果となりました。1 年間を通じて研修で学んだことや日々の授業の実践、校内指導をふまえ、受け持つ児童生徒の実情にあわせて、技術を習得し駆使している様子が見取れます。

研修実施上の課題

自主研修や校内指導での学びを校外研修で確認し、理解をより深め、学校現場に持ち帰り省察し、実践・検証していくという「自主研修・校内指導・校外研修の連動性」をより高めていくために、

研修のねらいの設定や研修の進め方，グループの設定や役割分担については，研修実施者と入念な打ち合わせとシミュレーションを行い，さらに学校と共通認識を持つ必要があります。

授業観察評価（アセスメント）シートは，6 観点についてどのように評価するかをそれぞれ 4 つのチェック項目を示して評価の統一を図りましたが，実際に 10 分間の模擬授業でチェックをしたところ，煩雑であるとの感想が研修コーディネーターより多く寄せられたところから，チェック項目を 3 つに絞り込み，改善を図ることにしました。内容面については運用上の工夫としつつも，継続して改善に取り組む必要があります。

5 研修プログラム全体の評価

(1) 受講者評価

映像視聴・レポート作成・校外研修は授業の基礎基本の習得に役立ちましたか

校種	はい	いいえ	その他	無回答	総計	割合
小学校	20	3	1	1	25	80%
中学校	17	0	0	1	18	94%
合計	37	3	1	2	43	86%

図 27

10月に実施したアンケートより、「映像視聴・レポート作成・校外研修は授業の基礎基本の習得に役立ちましたか。」という問いに対して、86%の受講者が「はい」と答えました。図 27 参照。

「いいえ」「その他」の回答からは、e-講座が基礎的な内容であるため、経験のある講師などに向けた告知や活用方法の周知に課題があることが読み取れました。

受講者の評価として、自主研修の負荷がありながらも、8割以上の受講者はプログラム有用性、「学習指導力・授業力」「子供理解力・生徒指導力」の習得につながったと捉えていると評価できると言えます。

(2) 校長評価

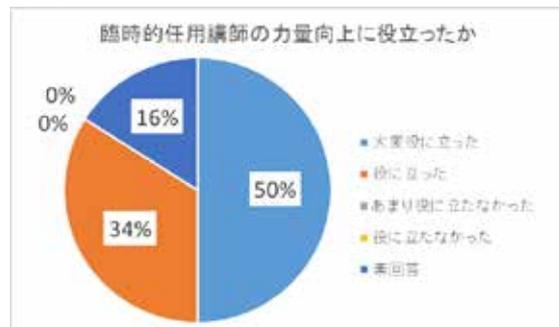


図 28

本プログラムが臨時的任用講師の力量向上に役立ったか？というアンケートについて、84%の校長が大変役に立った、役に立ったとコメントしています。図 28 参照。無回答だった 16%の校長においても、そのあとのコメントを見ると「なかなか講師に対する研修が少ないなか、このように学ぶ機会があることは本人にとってもありがたいことであり、資質の向上を図る上でも有効だと思う。この研修を通

して改めて授業の進め方を改善しようとする姿勢があった。」「経験を積むにつれ、学級が学習集団に変化しつつあります。本講座で学んだこと（指示の出し方等）が活かされていると感じます。校長としてもうれしく思います。」「本研修講座を通じて、発声や視線等の授業の基本的事項を意識するようになり、特に、各学級や生徒の実態に応じて単指示を出すようになってきた。教師としての自覚と成長が伺える。」「指導力の向上を目指して、前向きに取り組む姿勢が見られた。e-講座の活用は、本人にとってとても役に立ったようであり、資質の向上につながったと思われる。」などの賛同的な内容であり、否定的なコメントがなかったことから、校長の視点から見ても、授業基本動作と指導基本スキルを習得することで「講師の力量向上に役立った」と捉えていると読み取れます。

授業観察を年間3回組み込み、継続的に校内指導ならびに授業観察評価を行うことに対する負荷等のコメントはなく、宮崎市教育情報研修センターにも特段意見は寄せられていないことから、本研修モデルプログラムの必要性と有用性を感じていただけたものと考えます。

研修プログラムの評価やご意見、現場としての実情を確認することを目的に、宮崎市内の小学校・中学校の校長先生へのヒアリングを実施しました。以下、概要を整理し、評価の一部として記します。

・小学校校長

講師は、映像教材の内容をベースに、管理職等から指導されたことや自分のクラスの状態に応じてアレンジし、実践を行っていた。しかし、映像教材は中学校 1 年生を想定したやり取りとなっており、小学校の受け答えではないため、違和感があったようだ。

本校では、研究授業フィードバックシートや、教員が相互に授業を評価しあうシートを作成し、全職員で授業力向上を図っている。今後は、映像教材を全職員で視聴した研修を設定するなど、授業力向上に生かしていきたい。

・中学校校長

講師は、映像教材視聴後、挨拶の仕方など授業で実践していた。講師は初任者研修のような機会がほとんどないので、事前学習としての映像教材は有用であると考えます。校内研修の時間を確保することが難しいので、対面での指導を映像で補完できるのはよいと感じる。

映像教材を見ただけでは資質や能力は向上しない。どのような指導を講師へしていくのが大切であり、学校全体で講師の自己有用感を高め、意欲を引き出していきたい。今後は、映像教材の内容を復習する機会を毎年持ち、再確認するのによいのではないかと思う。

研修実施率の高さ、アンケート結果、ヒアリング内容からも、臨時的任用講師のツールとして e ラーニング教材を用いて授業の基礎基本を自主研修として学ぶことに、現場管理職の先生方が前向きにとらえ、実施して下さったものと見取ります。

(3) 宮崎市教育情報研修センター評価

本プログラムは、校内研修と校外研修が連動し、校内での授業観察から、変容を評価するところに価値があると考えている。具体的には、映像教材の内容をレポートで整理記録をし、管理職が授業評価を行い、校外研修にそれぞれの課題を持ってくる。時間的な制約もあり、講師は研究授業以外に、自分の授業を見てもらえる機会があまりないことから、本プログラムを通して、授業へのモチベーションが高まったと考える。

課題としては、以下の点である。

映像教材の講座数が多く、視聴が大変だったと思う。あらかじめ全講座内容のポイントを受講者に分かりやすく伝え、計画的な視聴を促す工夫が必要だった。

3 月中に ID を個別に発行、連絡し、自主研修に役立ててもらうことは有益ではあるが、現実的には無理である。今回は、3 月中に申し込みのメールをセンター宛に送信してもらい、希望者に ID を送信したが、3 月段階で 3 名の申込みであったため、4 月に改めて学校への再通知を行った。

映像教材の内容は、授業基本動作、指導基本スキルの習得に焦点化されたものであることから、今後、さらに映像内容の改善も必要ではないか。5 月の校外研修では、映像を見て型を身に付けるための模擬授業を行う。さらに、10 月の校外研修では授業の中身にふみこんだ模擬授業を行う等校外研修の工夫もしていきたい。

(4) 早稲田アカデミー評価

授業観察評価と受講者の振り返りに関する考察

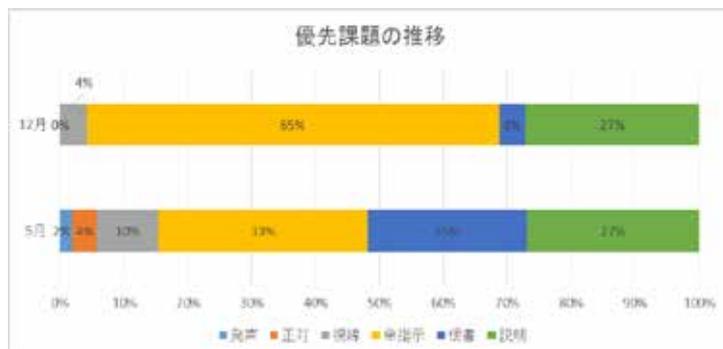


図 29

図 29 は、校内指導における授業観察（1 回目と 2 回目）をふまえた振り返りとして受講者がレポートに整理した優先課題の推移を示したものです。発声・正対・視線といった授業基本動作については、受講者の意識的な実践と校内での具体的な指導を通して大きな改善傾向が見られました。それ故、指導基本スキルの「説明」では自信をもって実践できる

ようになってきているようです。また板書についても、学習のめあてを明らかにして、児童生徒の学習意欲を喚起し・高め・維持することを考えながら、見通しの持てる授業計画を立てて実践・検証していくことが、改善につながったものと評価できます。よりよい授業づくりのために、児童生徒の反応を見取り、発問や具体的な単指示を駆使して取り組む必要性を改めて感じ、単指示の課題意識がより高まったものと考えられます。

授業観察評価シート 平均数値

全体

	1回目	2回目	
発声	2.24	2.62	0.38 UP
正対	2.22	2.54	0.32 UP
視線	2.16	2.52	0.36 UP
単指示	1.98	2.41	0.43 UP
板書	1.96	2.23	0.28 UP
説明	2.02	2.43	0.41 UP

図 30 3段階評価（基準値 2）

p.20 で記した通り、図 30 の授業観察評価シート平均数値より、発声・正対・視線といった授業基本動作は、1 回目（4 月）と 2 回目（11 月）と比較すると、自主研修での学びが活かされ、校内指導や校外研修での学びの深まりや具体的に意識して実践することで習得できている様子がうかがえます。その上で、単指示や板書、説明といった指導基本スキルも 1 回目には平均 2 点と基準値程度でしたが習得の度合いが高まり、特に

児童生徒を前にして明るく堂々と説明できるようになっている様子から、ボトムアップが図られていました。自主研修と校内での事前指導により、従前の校外研修がインタラクティブな活動を中心とした学びの機会となり、研修の進捗状況を確認する機会としても機能することで、学びを持ち帰り、学校現場で実践・検証するという道筋を示すことができました。

授業の基礎基本に関する 6 観点についての共通理解と共通言語によって、管理職等と受講者間の対話が行われることで、校内指導が促進され、受講者の自ら学ぼうという姿勢や管理職や学年主任等による支援にも寄与したものと考えられます。

(5) 学識者・研修担当者による評価

外部評価委員会の概要

本プログラムについて学識者、他自治体の研修担当者からの評価を受け、プログラムの客観的評価、さらなる改善を図ることを目的として、外部評価委員会を実施しました。

日 時 平成 30 年 3 月 1 日（木）15：30～17：00
場 所 奈良市教育センター

出席者 外部評価委嘱者5名，事業実施者3名 計8名
議事進行 15：30 ～ 16：00 事業概要の説明
16：00 ～ 16：30 質疑応答
16：30 ～ 16：50 講評（各外部評価者）
16：50 ～ 17：00 総括・閉会挨拶（事業実施責任者）

外部評価委員（敬称略）

[学識者]

国立大学法人大阪教育大学 教職教育研究センター 島 善信（特任教授），岡田 耕治（教授）
国立大学法人 奈良教育大学 次世代教員養成センター 赤沢 早人（准教授）

[研修実施者]

奈良市教育センター 教育支援課 垣見 弘明（課長補佐），皿木 博幸（研修・研究係長）

外部評価委員の講評（概要）

1. 民間教育機関と公教育機関との協働連携について

早稲田アカデミーが、教職員の資質向上の問題について、民間教育機関として教育委員会と連携した取組をとっても評価している。広い観点で教職員研修を充実させていることはよい取組だ。今後の取組も期待しているので、教員研修の最先端を走ってほしい。研修はさらに充実し継続的に取り組んでほしい。教育の世界は、様々なジャンルを取り入れて活かす観点から見ると発展途上なので、民間の知見を活用して研修を深化させていくことはよいことである。主体的、対話的で深い学びは大人にとっても大切であり、意欲を高め、教員がもっと学びたいと思う環境をどう作っていくか、民間の知見を研修に持ち込んでほしい。（島特任教授）

2. 中核市教育委員会研修担当者として

同じ中核市の教育委員会として、臨時的任用講師の研修は手薄になっており指導が行き届いていないのが現状のため、この取組は参考にしていきたい。現場では臨時的任用講師がどう活躍するかで学校の雰囲気が大きく変わってくる。新規採用者でも臨時的任用講師でも、保護者からは同じ教員として見られるため、いかに短時間で必要な技術を身につけられるかが大切だ。講師は仕事に一生懸命で、自分の時間を削ってでも仕事をする人が多く、研修も熱心に活用する傾向がみられるので、学校業務と自己研鑽の線引きをしっかりと行うことも肝要だ。映像はポイントを絞り、視聴の順番を明示することが、現場の負担軽減にもつながる。（垣見課長補佐）

3. 研修プログラム全般に対して

授業でも、個別の学習と集団の学習を反復しながら認識が深まっていくように、個々に力を蓄えることと、集団で力を蓄えることは同時並行で進んでいくべきである。その視点からも、e ラーニングのような個別学習と集団で学ぶ校外研修をうまく組み立てるという観点から、研修プログラムについて賛同している。（島特任教授）

臨時的任用講師の研修は、どの市町村でもエアポケットになり、それぞれの管理職に任されているため、この研修プログラムの開発は有用と感じる。授業技術や子どもへの対応の基本、講師であ

っても必要とするスキルを定め、どのように習得していくか、その研修プログラム構築のプロセス自体が、教育委員会としてどんな教員になってほしいか、どんな教育をしていくか、ひいてはどう子どもを育てたいかにつながっていく。評価シートとして制作した6観点の規・基準は、客観的で評価がわかりやすいと感じる。管理職や指導担当の教員から評価を受けたことを自分なりにどう改善し、どのようによいところを伸ばしていくか、自分の振り返りができる評価のポイントになっている点、有効な点だと感じる。(岡田教授)

臨時的任用講師研修は非常に重要であり、研修としてプログラム化することは大事なので、ぜひ深めてほしい。講師が4月に十分な研修ができないまま、授業等を受け持たざるを得ないという課題があるため、eラーニングの視聴で基本的なことを押さえることは大切だ。(赤沢准教授)

このプログラムは、eラーニング、校内研修、校外研修、の3つを組み合わせされており、うまく考えられていると感じる。臨時的任用講師の研修はエアポケットになり、初任者と仕事は一緒だが研修の待遇に違いがある。初任者の研修は法律で決まっているので手厚い。現場では、講師自身や講師を抱える管理職から、臨時的任用講師は初任者研修のような研修機会もなく困っている、何とかして欲しいという声もあった中で、この実践は大変意義があることだと感じる。(皿木係長)

4. 研修プログラムの工夫改善についての助言

1) 学習者の視点に立ったプログラム開発

臨時的任用講師の立場はとても弱く、研修を「嫌です」とは言い辛いため、評価の聞き方は、改善点が見える問いを立てることが必要だと感じた。受講者が評価をする際に、「良いか悪いか」ではなく、「どこがよかったか」「役に立ったのはどんな点か」と、内容を聞く問いを立てた方がよい。プログラムの改善に役立つような内容を引き出す、聞き出す工夫をするとよい。(島特任教授)

臨時的任用講師は、採用試験に通らなかった場合が多い。本人の立場に立った時、臨時的任用講師のキャリアを選んだ(あるいは選ばざるを得なかった)方に寄り添った研修が組まれるとさらによい。採用試験に向けた勉強の時間が割けない不安がありながらも、今の仕事に対して使命感を抱えて仕事をしている。臨時的任用講師というキャリアがどういうものか、どうあればよいのか、どうキャリアが活かせるか、本人が振り返る機会があるとよいと感じる。例えば1回目の校外研修で、振り返る機会を取り入れ、自己認識や自らのキャリアの見通しを深める研修ができるとよいだろう。その研修を実施するためには教育委員会や研修センターとの連携が大事になる。視点を受講者側に寄せるとよい。また、採用試験に合格するという視点は、研修のインセンティブとして非常に重要である。可能であれば、県の教育委員会では採用試験の模擬授業や場面指導をどのような規・基準で評価しているか意見を求め、研修プログラムが採用試験の対策にもなる位置づけにすると、受講者の意欲は高まるのではないかと感じる。講師研修のプログラムで授業の経験を積んでいくと、教員採用試験の模擬授業の評価もいただける。採用と育成の一体化にもつながる。(赤沢准教授)

現場の視点からは、急に言われたと感じることや知らなかったことなど、一年間の見通しがないとやらされ感が強いので、通知はぜひ取り組まれた方がよいと思う。4月の時点で何をやるのか、大まかな見通しがわかれば、研修自体がよりスムーズにいくのではないかと感じる。奈良市では初任者研修の学びの履歴が分かるように1年間を通じた冊子にしている。臨時的任用講師にも、ポートフォリオのような、研修の記録、履歴が残るものがあった方がよい。(皿木係長)

2) 研修の在り方について

従来の研修では、対話はあるようではなかった。学校の授業でも同様で、対話でなく応答や討論、ディベートが主となっている。討論は、対立の立場で競争し論破することが目的だが、対話は討論の反対で、共感、合意形成、話者へのリスペクトの立場から話をする。意見を言っている人を尊敬したり、尊重したり、共感したり、認め合う中でこそ、人は伸びていく。「深い」という視点は、探求型で、何ができるようになるか目的意識をはっきりさせることが必要な視点である。「理解を深めましょう」という研修には値打ちがない。この研修で何ができるようになるか、行動・実行力を明確に意図し、研修プログラムを通じた行動・実行力がよりわかりやすくなるとよい。(島教授)

eラーニングを用いた集合研修の利点に、映像で学んだ内容を基準に話すことが挙げられる。漠然と自分が困っていること、行き詰っていることを話すのではなく、コンテンツを通して視点を明確にして話す手法は共通理解が得られやすく、教員にとっても新鮮でよいと感じた。(岡田教授)

・映像視聴のタイミングに関して

6割くらいの方が初期の段階で映像視聴を終えている一方で、終えていない受講者がいることをふまえて、次年度の改善を考えると、映像を区切って視聴の提示をする必要があるのではないか。始業式後すぐに子どもたちに授業をしなければならないという観点から、1~4講座までを始業式までに見ることは受講者が負担に感じている可能性がある。優先順位づけや区分などを示してあげると視聴が促されるのではないか。宮崎市と早稲田アカデミーが連携して取り組んでいくことが大事である。(赤沢准教授)

・授業の評価規・基準に関して

規・基準は端的でわかりやすく、よい。次年度は評価規・基準の6項目について学校現場の実情に合わせて精査していくとよいのではないか。2017年度は早稲田アカデミーの評価項目を用いたが、現時点で用いられている評価の規・基準は「講師が話す」というレクチャーの視点が強いいため、聴く、待つという視点が見えにくい。子どもたちと対話しながら授業を進めていく視点が、小中学校では大事になってくるため、褒める・叱る、発問等、項目の検討が必要である。(赤沢准教授)

3) 研修プログラムの今後の可能性について

臨時的任用講師の1年目はもちろん大切だが、例えば、今学校で増えている60歳を過ぎた再任用の教員にも有用だと感じる。臨時的任用講師研修だけでなく、行き詰ってしまった時などに、誰でも学び直しができる仕組みがあるとよい。ちょっと自信がない部分がある場合や、集合研修に参加できなかったとしてもeラーニングを用いて自分で学習できることや、管理職に授業を見てもらってアドバイスをもらうことは、ニーズがあるのではないかと思う。学び直しの機会があることで、学校全体のスキルも、教員の意欲もが高まっていくのではないかと思う。(岡田教授)

再任用の講師にも活かせる内容でもある。自分たちはこうやってきたということが通用しない時代。そういう先生にも取り組んでもらえる内容である。(垣見課長補佐)

(6) プログラムの成果

自主研修

事前学習のレポートより、「児童生徒の行動を導く具体的な指示の出し方の実践と省察」「児童生徒一人一人の小さな変化を見取り授業に活かしていくためには、立ち位置や視線の配り方、説明をする際の間が大切」等、映像を通じた振り返り、管理職や学年主任等からの校内指導を受けて具体的な自己の課題改善に向けた行動に取り組んでいる様子が多く読み取れました。

事前学習・校外研修・校内指導での事後の振り返りを通じて受講者が研修に意欲的に取り組んだことは、高く評価できることと考えます。

校内指導

校外研修の前後に授業評価とフィードバックを基調とした校内指導の手立てを具体的に盛り込むことで、管理職や学年主任等からも「指導が行いやすかった」、「限られた時間を有効活用できた」、「講師がよりよい授業づくりのために高い意識で取り組む支援ができた」という声が多く挙がりました。

受講者は自主研修で自らの授業を振り返り省察し、課題と改善策を予め考えた上で校外研修に臨むことができました。また校外研修での学びを持ち帰り、学校現場で課題改善のために具体的な行動を受講者が主体的に取る様子や管理職や学年主任等から指導を受ける様子が授業評価シートや研修のまとめのレポート、学校管理職へのヒアリングからも読み取れました。

校外研修

従前の研修に比べて、5月には「授業づくり」「保護者対応」について、事前学習をふまえた対話や指導主事による補完、実践を中心としたワークショップ等、協議や実践が中心の研修が運営できました。10月には「授業づくり」に焦点化して、「学習指導案づくり」「学習指導案に基づいた模擬授業の実践と即時フィードバック」を行うことで、明日からの授業で具体的に実践・検証していく手立てを持ち帰ることができました。

一連の研修プログラムを通じて、受講者の「学習指導」や「児童理解・生徒指導」に関する自己の振り返りと不安の解消にもつながり、高い意識をもって「児童生徒の学びに向かう力」の向上・維持に有効なコミュニケーション力の向上や授業力向上に磨きをかけていくことにつながったものと考えられます。

(7) 評価のまとめ（課題と改善点）

研修の通知について

教師力養成塾 e-講座の ID の付与と事前学習の勧めについては、新任臨時的任用講師について赴任前に渡せるかどうかが課題でした。宮崎市教育情報研修センターの HP に臨時的任用講師向けの案内を出しましたが、実際に ID が手渡ったのは4月に入ってから校長を経由してのことでした。

一部受講者の中に、赴任前に見ておきたい内容であったというコメントが寄せられていることから、採用決定・赴任先決定のタイミングで事前学習として示せるものかどうかを検討する余地はあ

ります。

事前学習の実施について

4月に赴任してから、学校に慣れるまでの慌ただしい中での学習となりましたが、校務の隙間時間や休日に自己研鑽的に活用できたという前向きな声が多く挙がった一方で、受講については負担感を持った受講者がいたことも否めません。また受講レポートについては、何をいつまでにどのように書いくのか、どのように省察して学校現場での指導に活かすのか、より明らかにしていく必要があります。

研修の目的や流れを可視化した、「学習指導力・授業力」「児童理解・生徒指導」に役立つ研修教材であることを示し、気軽に学べる方法を提示することで、課題が解決できると考えます。

校内指導の実施について

宮崎市教育情報研修センターから学校管理職への説明や通知によって、新任臨時的任用講師研修への理解と協力が得られた一方で、「年間の研修の仕組みが事前に分かるとありがたい」という声も挙がりました。こちらについても、「新任臨時的任用講師研修の紹介リーフレット」を作成し、3月中に学校管理職に配付することで、より協力が得られるとともに、学校が組織的に教員の資質向上に取り組むことの支援につながるものと考えます。また学校での授業評価シートについては、当社の講師研修で使用しているものを参考として提供しましたが、授業観察評価者の経験や指導観により、評価のコメントにはばらつきがあったようでした。こちらについては、その反省を活かして作成した「授業観察評価（アセスメント）シート」をより改善し、成果物として提供していくとともに実際の活用状況から効果検証をすることが肝要です。

校外研修の実施について

講師の「学習指導力・授業力」「子供理解力・生徒指導力」の資質能力を向上するための「確かな学力の向上」に生きる指導ノウハウを習得、「教職員の資質向上」の基本となるコミュニケーションスキルの習得のため、従前の校外研修機会を一連の「新任臨時的任用講師研修」の確認の場としても活用できたことは大きな成果となったと思われます。実際に「新任臨時的任用講師研修」をよい学びの機会として捉え、管理職の推薦によりある程度経験を積んだ臨時的任用講師の参加もあったことから、一部研修が基礎的すぎるとのコメントが寄せられました。

研修の進め方、グループ分けや役割分担等について、受講者の学びが最大化できるように、研修に向けた事前準備と当日のシミュレーションについてより連携を高めていく必要性を感じました。児童生徒の笑顔のために、全ての研修受講者が笑顔になれる研修の企画と実施、検証をしていきます。

アンケートの文言について、受講者が回答しやすいように分かりやすくする必要があります。

10月に実施した校外研修の進行の仕方について、実践後、まとめとして講義を行いました。研修の構成上、講義の後に実践した方がわかりやすかったと思われます。

成果物の「授業観察評価（アセスメント）シート」ですが、実際に10月の校外研修で活用した際に作成が煩雑でした。そのため、授業の規・基準を4項目から3項目に絞って成果物として改善し

連携による研修についての考察

1 連携を推進・維持するための要点

宮崎市教育情報研修センターと協議し、年間を第1期から第3期に分けて、自主研修、校外研修、校内指導により関連性を持たせ、「宮崎市新任臨時的任用講師研修モデルプログラムの開発」として構築し、実施、検証しました。さらに相互の研修の往還を図ることを通して受講者の学びの深化と力量形成を図るため、自主研修（事前学習）・校外研修（講義演習・グループ協議・模擬授業診断）・校内指導（研修に向けた事前準備・年回3回実施の授業観察評価とフィードバック・事後の振り返り）の一連の仕組みを整えています。平成29年度宮崎市新任臨時的任用講師研修を終え、学校現場の声やアンケート、外部評価者の講評を受けて、民間教育団体が所有する知見を活用し、先進的かつ斬新な研修プログラムの開発を進めるといふ本事業の趣旨に添うことができたのではないかと感触を得ることができました。

本研修プログラムと同じような研修を実施する場合、教育委員会と民間教育事業者が研修の委託・受託関係といった形式的な関わり合いの下で進めるのであれば、実質的な協働連携を図ることはなかなかできません。公教育と民間企業ではそれぞれが求められる役割や立場、文化的な違いがあるものの、「我が国の将来に向けた継続的な発展・繁栄の維持」「様々な分野で活躍できる質の高い人材育成」「児童生徒の学力向上並びに教育環境の充実」を目指しているという点で目的を一にしていると思います。よって、研修プログラムの開発から実践、協働連携の実現においては、双方が互いの状況を理解し尊重し、意見交換と調整を密に行いながら、進めて行くことができる関係構築をしっかりと行っていく必要があると考えています。

2 連携により得られる利点

宮崎市教育委員会からは「本プログラムは、校内研修と校外研修が連動し、校内での授業観察から、変容を評価するところに価値があると考えている。具体的には、映像教材の内容をレポートで整理記録をし、管理職等が授業評価を行い、校外研修にそれぞれの課題を持ってくる。時間的な制約もあり、講師は研究授業以外に、自分の授業を見てもらう機会があまりないことから、本プログラムを通して、授業へのモチベーションが高まったと考える。」と一定の評価をいただきました。

また、民間のノウハウを活用した映像教材を見ることに慣れている世代の多い新任臨時的任用講師にとって受け容れやすく、授業の基礎に特化した研修は効果が高いと感じた受講者も多かったことが、アンケート結果等からも得られました。

さらに、eラーニング教材による事前学習、授業観察評価等を組み込んだ校内指導を踏まえた上で、校外研修で課題の抽出と焦点化、ワークショップによる実践演習を組み合わせで行った本プログラムを、汎用化という観点から考察した場合、各自治体の教育ビジョンや人口構成、教育課題、採用状況などによって、研修内容を考えていかなければなりません。そのためには、研修を実施する自治体と研修担当者、学校との連携が重要となります。連携がしっかりとされた上で、プログラム内容を確定させ、自主研修、校外研修、校内指導の一連の流れを受講者の視点に立ち、また、実際に学校現場で指導にあたる管理職等の視点に立って、講師育成支援としての手立てを示せば、より大きな成果につながるものと考えられます。

まずは研修を実施する教育委員会の主管部署や指導主事等の担当者が、教材の内容やプログラムを十分に理解し、把握することが重要です。次にeラーニング教材を活用した研修の一連の流れを可視化した資料を作成し、通知文に参考資料として添えることで、管理職等の理解や協力が得られやすくなります。さらに、研修の目的や流れ、校内指導と校外研修との連動について、映像等を組み合わせて、校長会等で直接説明する機会を設けることで、校内研修の充実と活性化につながるものと考えます。

3 今後の課題と研修プログラム開発に向けた取組

学習者の視点に立ったプログラム開発

自主研修・校内指導・校外研修の各施策の連携強化と充実を図り、臨時的任用講師の力量形成に寄与する研修機会とし、新任講師の学びの充実つなげる仕組みの整理や指標等の見直しを図るため、以下の4点の実施を目指してまいります。

- (1) 自主研修では授業や児童生徒への対応における授業基本動作・指導基本スキルをeラーニング教材で習得する機会とし、eラーニング教材の活用で管理職等に係る負荷軽減を図ります。eラーニング教材を活用した自主研修では、映像教材の構成数やレポート内容を再考し、再構築する等の負担軽減に向けた工夫をしていく予定です。
- (2) 継続的な校内指導（授業見学に基づく指導助言の複数回設定）により、授業スキルの向上と受講者自身の達成感等、成長や自己有用感を高め、意欲も高められる研修とします。
- (3) 校外研修に、実践及び同僚との協議・共有が行える場を設けることで、自主研修や校内指導で得た学びや気づきを深め、往還できる研修とします。
- (4) 授業力強化の観点より、受講者及び校内指導に携わった管理職等の意見も集約し、教育委員会と授業評価シート、指標、eラーニング教材の補完等を再検討し、見直しを図ります。本年度の成果物（授業観察評価アセスメントシート）を校内指導や校外研修の授業評価で活用しつつ、「主体的・対話的で深い学び」の授業実践につながる、評価項目や指標を協議・検討していく予定です。

その他

[キーワード] 臨時的任用講師研修，授業力，ICT活用，eラーニング，自主研修，校内指導，
校外研修と校内研修の往還・メタ認知，授業基本動作，指導基本スキル，アクティブ・
ラーニング型研修，ブレンデッド・ラーニング型研修，参加型，インタラクティブ，
実践・演習，模擬授業，相互評価

[人数規模] D.51名以上

[研修日数(回数)] C.4日～10日(4～10回)

【問い合わせ先】 株式会社早稲田アカデミー 営業戦略部事業推進課

営業戦略部次長兼事業推進課長 杉山 正典 / 人材開発部育成課上席専門職 牛嶋 孝輔

営業戦略部事業推進課 川上 愛美

〒171-0014 東京都豊島区池袋2丁目53番7号

TEL：03-3590-4011(代) Email：youseijuku@waseda-ac.co.jp

協働連携先

宮崎県宮崎市教育情報研修センター