

(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報告書

プログラム名	新任臨時的任用講師研修プログラム
プログラムの特徴	<p>社会的な背景により常勤講師が増加傾向にあり、多くの自治体が研修の必要性を感じ独自に実施をしながらも、初任者研修と比較すると時間的な限りがあります。</p> <p>本事業では昨年度事業で開発した臨時的任用講師（常勤講師）の研修プログラムをベースに、「自主学习」「校内指導」「校外研修」の連動性を強化することで、講師の基礎的指導力の向上や授業内容の充実、意欲向上に寄与する研修プログラムを構築、実践しました。</p> <p>学びの充実につながる仕組みの整備等を行い、研修による力量形成に加え、受講者自身が成長を実感し、自己有用感を高め、教師としてのやりがいや意欲を高めることを目指しました。</p>

平成 31 年 3 月

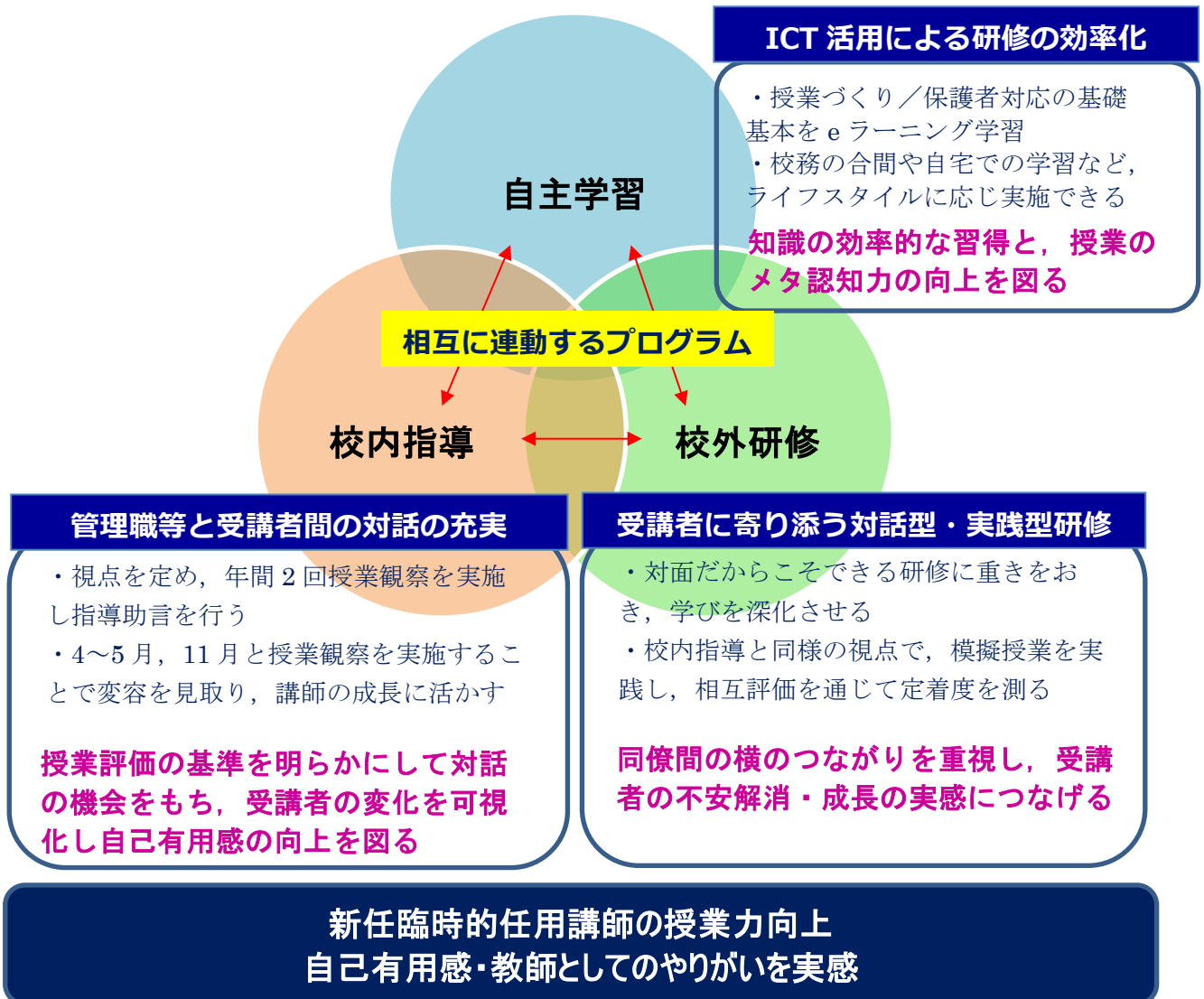
機関名 株式会社早稲田アカデミー  
連携先 宮崎市教育委員会

## プログラムの全体概要



### 今年度重点をおいたポイント

- ・「自主学習」「校内指導」「校外研修」の3つの連動性を強化
- ・受講者の視点に立った研修プログラムの実施（受講による成長や自己有用感・意欲の向上）
- ・特に校内指導において、個々の力量に応じた指導ができる仕組みを強化



## 目次

### I 開発の背景・目的・方法・組織

- 1 開発の背景
- 2 開発の目的
- 3 開発の方法
- 4 開発の組織

### II 開発の実際とその成果

- 1 プログラムの全体像
- 2 プログラム第Ⅰ期（4～8月）
- 3 プログラム第Ⅱ期（9～1月）
- 4 研修プログラムの評価
- 5 研修プログラムの総括

### III 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（他自治体で実施する場合の留意点）
- 2 連携により得られる利点
- 3 今後の課題と研修プログラム開発に向けた取組
- 4 その他

# I 開発の背景・目的・方法・組織

## 1. 研修の背景

昨今、多くの自治体で講師が不足し、採用に課題を抱えています。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、非常勤講師ともに増加していく傾向が予測されます。

特に常勤講師は、正規採用教員と同様の校務分掌を担当するものの、法定研修の機会がなく、研修の実施は各自治体の裁量に任されている上、新規任用の中には指導経験のない講師も多くいます。

多くの自治体で講師研修の必要性を感じ、独自に校外研修を実施していますが、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研修プログラムを構築する必要があると考え、2017年度より宮崎市教育委員会と連携し、自主学习、校内指導、校外研修が連動した研修プログラムの構築と実践を行いました。

## 2. 開発の目的

前年度事業をベースに自主学习、校内指導、校外研修の各施策の連携強化と充実を図り、新任臨時的任用講師の授業力の力量形成に寄与する研修機会とすること、受講者の学びの充実につながる仕組みの整備や指標等の見直しを図り、研修プログラムを改善・実践・検証し、新任臨時的任用講師にとって有用な授業力向上研修プログラムとなることを本年度事業の目的としました。

## 3. 開発の方法

前年度事業に引き続き、宮崎市教育委員会と協働・連携して進めました。宮崎市教育委員会は、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・維持に努めており、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）の実現に向け、授業及び保護者対応に役立つコミュニケーションスキルの向上も重要視しています。

新任臨時的任用講師の育成強化はその一環です。本事業では前年度事業においても効果があったと評価している「自主学习」「校内指導」「校外研修」のそれぞれの研修施策の課題改善に取り組み、連動・連携強化を図りました。主体的・対話的で深い学びを実現する指導やカリキュラムマネジメントを行う力を高めることに焦点化して、校内指導や校外研修では授業の型の習得だけでなく、授業内容の向上にも取り組みました。また、講師は研究授業以外に自身の授業を見てもらう機会が少ないことから、校内指導での授業観察は授業力向上の機会であると共に、評価によってモチベーションを高める機会にもなり得ます。講師の学びの履歴を可視化し、自身の成長を実感して自己有用感を高められる研修を目指しました。

#### 4. 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・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	経営企画室事業推進課 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	経営企画室事業推進課 事務	石原 麻江	事業実務担当（事務連絡他）
5	人材開発部採用課 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	片山 弘喜	事業実施実務担当（研修講師）
3	指導主事	水田 幸児	事業実施実務担当（研修講師）
4	副主幹	小川 真一	事業実施実務担当（庶務経理・研修運営他）
5	研修コーディネーター	齊藤 正利	研修講師
6	研修コーディネーター	高橋 祐二	研修講師
7	研修コーディネーター	山口 信彦	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
	<b>■学識者</b> 元大阪教育大学教職教育研究センター 特任教授 大阪教育大学教職教育研究センター 教授 奈良教育大学教職大学院 特任教授	島 善信 岡田 耕治 山本 吉延	
	<b>■研修実施者</b> 奈良市教育センター 参事 教育支援課 課長 教育支援課 課長補佐	廣岡 由美 吉元 祐介 垣見 弘明	

(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
<b>第1回</b> 平成30年5月22日 @宮崎市教育情報研修センター 杉山・牛嶋・富山・川上・平山	・新任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
<b>第2回</b> 平成30年11月1日 @宮崎市教育情報研修センター 杉山・牛嶋・富山・川上・平山	・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
<b>第3回</b> 平成31年3月15日 @宮崎市教育情報研修センター 杉山・牛嶋・川上・平山	・外部評価会実施状況の共有 ・平成30年度開発プログラムの総括 ・平成30年度開発プログラム成果物 ・平成31年度研修の実施に向けた意見交換・協議

b 学校訪問等

回数・実施日・面会者・会場	主な会議の議題
平成30年5月23日 学校長@宮崎市立小学校 学校長@宮崎市立中学校 杉山・牛嶋・川上	「宮崎市新任臨時的任用講師研修」に関して，以下内容のヒアリングと受講者の授業観察を行いました。 ① 本研修プログラムが，受講者の授業力向上や自己有用感，教員としてのやりがいや意欲を高めるきっかけになっているか。 ② 本研修プログラムが，自主学習や校内指導で効果的に実施できているか。
平成30年10月31日 学校長@宮崎市立中学校 学校長@宮崎県内の小学校 杉山・牛嶋・川上	「宮崎市新任臨時的任用講師研修」に関して，以下内容のヒアリングと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。 あわせて，宮崎市以外の学校長にも，教員の採用・育成の現状についてヒアリングを行いました。
平成30年11月2日 学校長@宮崎市立小学校 杉山・牛嶋・富山・川上	
平成31年3月14日 学校長@宮崎市立小学校 学校長@宮崎市立中学校 牛嶋・川上	「宮崎市新任臨時的任用講師研修」に関して，校長宛に以下内容のヒアリングを行いました。 ① 対象者は年間を終えどのような変容が見られたか。 ② 研修プログラムの実施について，現場校長の所見。 ③ 今年度成果物（補足資料）に関する意見や要望。

## II 開発の実際とその成果

### 1. プログラムの全体像

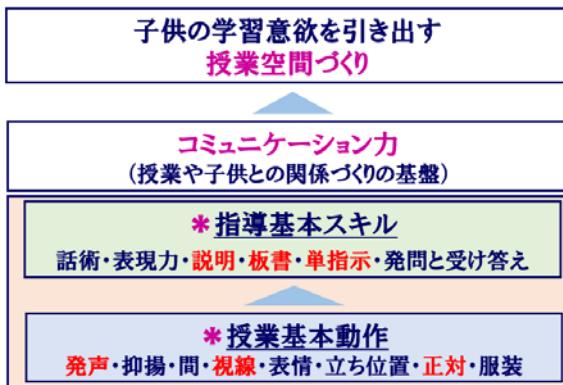
#### (1) 研修のねらい



本研修は、自主学习、校内指導、校外研修を連動させ、授業力の向上をねらいとしました。

- ・ **自主学习**…eラーニングの活用で受講者の効率的な知識習得、管理職等の指導の負荷軽減を図りました。
- ・ **校内指導**…授業観察に基づく指導助言を、4月と11月の2回設定をすることにより、授業力向上に加え、受講者自身の達成感など成長や自己有用感、研修意欲を高められる研修としました。
- ・ **校外研修**…実践及び同僚との協議・共有の場で、自主学习や校内指導で得た学びや気づきを深め、成長の実感や不安の解消を図りながら、同僚間の横のつながりを育み、往還できる研修にしました。

#### (2) 授業力の定義



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。授業の基礎基本を「授業基本動作（発声・正対・視線等）」と「指導基本スキル（指示・板書・説明等）」に焦点化し、独自に設定した基準のクリアを求める社内研修を行ってきました。

本プログラムでは昨年度に続き、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、発声や視線、立ち位置や体の向き等の「授業基本動作」と、

説明や板書、指示や発問等の「指導基本スキル」を「授業力」と定義し、本研修プログラムの成果指標として設定し実施しました。

#### (3) 対象、人数（以下同様）

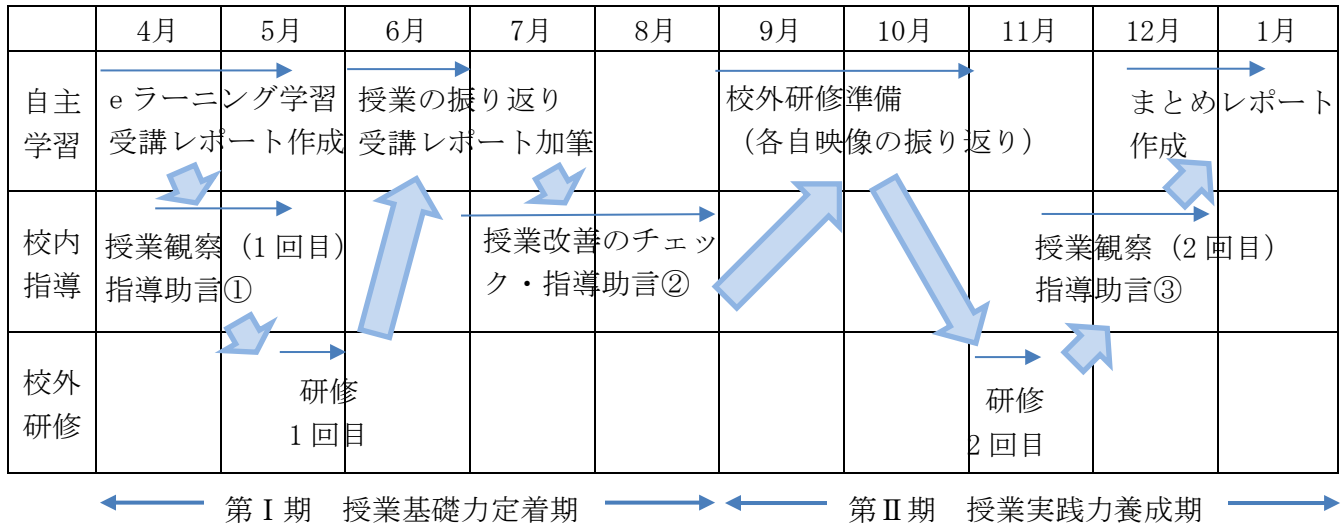
合計 38 名（うち 3 名途中退職）

平成 30 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 ※非常勤講師は該当しない

#### (4) 期間、研修の流れ

平成30年4月～平成31年1月



#### (5) 会場、講師

##### ・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

##### ・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

#### (6) 研修プログラム項目の配置の考え方

- ・研修プログラムは，平成29年度と同様に自主学習，校内指導，校外研修が連動したプログラムになるように考え配置を行いました。
- ・第Ⅰ期（4月～8月）は授業基礎力定着期，第Ⅱ期（9月～1月）は授業実践力養成期と決めました。
- ・研修実施による授業力の向上に加え，管理職との定期的なコミュニケーションをとる仕組みの構築に留意しました。

#### (7) 使用教材の考え方

・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，自身との指導の違いや子どもの反応の違いと観点を定め，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，平成29年度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（p.10～11参照）を活用しました。





## 2. プログラム第Ⅰ期（4～8月）

### (1) eラーニング学習 《自主学习》



課題映像  
(2分前後)

解説映像  
(5分前後)

映像は49本（全6講座18テーマ）、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。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。

eラーニングの学習テーマは以下の通りです。

#### 【授業の基礎基本】

[第1講座] 学習する空間づくり（映像7本・計19分）

- 学習テーマ：①挨拶で信頼関係を築く  
②視線で心をつかむ  
③単指示で行動を導く

[第2講座] 授業を開く（映像7本・計18分）

- 学習テーマ：①聴く姿勢を整える  
②熱意を伝える  
③約束を守り信頼される

[第3講座] 授業を創る（映像7本・計19分）

- 学習テーマ：①目標で授業が決まる  
②板書で授業を印象に残す  
③宿題で学力向上を図る

[第4講座] やる気を引き出す（映像8本・計25分）

- 学習テーマ：①発問  
②動機付けの演出  
③やる気を維持する仕掛け

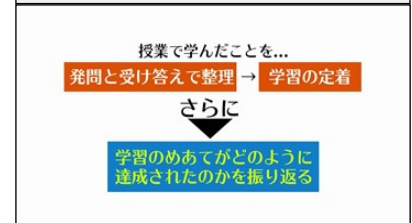
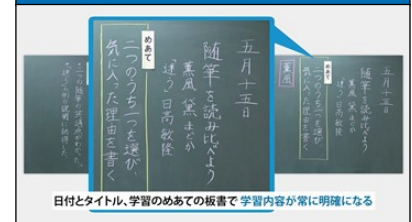
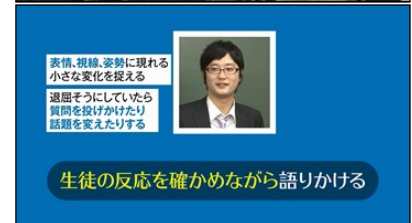
#### 【保護者対応の基礎基本】

[第5講座] 保護者対応① 傾聴と受容（映像7本・計13分）

- 学習テーマ：①保護者相談（電話）  
②保護者相談（対面）  
③電話応対

[第6講座] 保護者対応② 信頼をつかむ（映像6本・計16分）

- 学習テーマ：①個別面談 ②授業参観 ③保護者会



## (2) 受講レポート作成 《自主学习》

**教師の養成塾**  
新任臨時担任用講師研修 e-講座受講レポート 第1講座『学習する空間づくり』

受講者番号 ( ) 所属 ( ) 名前 ( )

受講後、テキストを参照しながら記入します。

① 課題、質問、単指示という観点から、ご自身の授業を振り返り、記入してください。  
評価できる点  
課題だと考える点 (考えられる限り全て)

② 上記の課題の中で、優先度で取り組むべき課題と解決策を記入してください。  
最優先課題「  
解決策

第1回 新任臨時担任用講師研修の受講日までに「おとあまな」記入して、当日提出してください。

第2回 新任臨時担任用講師研修の受講後に、管理職等に完全事前に加わらせてから授業を見せたい。解決策が良かったのか、アドバイスを受けてください。

③ 授業観察後、記入します。 記入日 年 月 日 ( )

④ 課題に対して、どの程度改善が図られましたか。最も当てはまる項目にチェックしてください。  
改善が見られた 改善が見られなかった 改善が見られなかった

⑤ 授業観察に対しての改善  
改善が見られた 改善が見られなかった 改善が見られなかった

- 1 -

e ラーニング学習後、第1講座～第4講座で各講座1枚、第5講座・第6講座で1枚、計5枚の受講レポートを作成しました。

受講レポートは講座毎のテーマに沿って、自身の授業を振り返り、できている点、課題を書き出します。課題の中で優先順位をつけ、一番に取り組む具体的な行動を焦点化・可視化することで、日々の授業で意識的に課題解決に取り組み、改善・向上を図ることがポイントです。

① 挨拶、挨拶、単指示という観点から、ご自身の授業を振り返り、記入してください。  
評価できる点  
自己の授業を振り返り、良い点を記入する  
課題だと考える点 (考えられる限り全て)  
自己の授業を振り返り、課題を思いつく限り記入する

② 上記の課題の中で、優先度で取り組むべき課題と解決策を記入してください。  
最優先課題「上記課題の中で最優先課題を記入する」  
解決策  
最優先課題に対する解決策を記入する

## (3) 授業観察(1回目)・指導助言① 《校内指導》

e ラーニング学習、受講レポート作成をふまえ、実際の授業について、管理職等による授業観察(1回目)および指導助言①を行いました。

授業観察は下記の6つの観点に視点を定め、「授業観察評価シート(平成29年度事業の成果物)」を活用しました。その後、受講者が管理職等から個々の授業についての指導助言を受け、課題を把握することで、改善・向上に努められるようにしました。

授業観察評価シートの観点は以下の通りです。e ラーニング学習と連動した具体的な行動面におけるチェック項目により、到達できているかがわかるよう工夫しています。

### 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

授業観察評価シート	
学校名	〇〇小学校
講師名	〇〇〇
実施日	平成30年5月1日
評価者名	〇〇〇
規準(当てはまるものの□に✓を入れる)※規準1つ⇒B 2つ⇒B+ 3(すべて)⇒A	評価
授業運営に必要な発声ができおり、聞き取りやすく、言葉遣いも適切である。	
発声 <ul style="list-style-type: none"> <li><input checked="" type="checkbox"/> 声量が十分である</li> <li><input type="checkbox"/> 抑揚(声の強弱)がある</li> <li><input type="checkbox"/> 話す速さが適切である</li> </ul>	特記(+・-)左記以外あれば A B C
姿勢がよく、児童生徒に身体を正面に向けて話している。	
正対 <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> 号令時の姿勢は生徒の模範となっている</li> <li><input type="checkbox"/> 顔と体の正面を向けて話している</li> <li><input type="checkbox"/> 身振りが効果的である</li> </ul>	特記(+・-)左記以外あれば A B C
教室全体に視線を配れる場所に立ち、児童生徒一人一人の様子を確認している。	
視線 <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> 表情書かに明るく実践している</li> <li><input type="checkbox"/> 児童生徒の顔を見て語りかけている</li> <li><input type="checkbox"/> 乙密に視線を送る等、児童生徒の様子を見ている</li> </ul>	特記(+・-)左記以外あれば A B C
1つの行動を取る指示内容が明確で、指示後に間を取り、漫遊してから次の指示を出している。	
単指示 <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> 分かりやすく短い言葉で1つの指示をしている</li> <li><input type="checkbox"/> 指示後に間を取り、反応を見取っている</li> <li><input type="checkbox"/> 指示が行き届いてから、次の指示を出している</li> </ul>	特記(+・-)左記以外あれば A B C
授業の冒頭で日付・学習テーマ等を板書し、文字、レイアウト、色使い、半身の姿勢を意識している。	
板書 <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> 日付、学習単元、学習のテーマ等が記されている</li> <li><input type="checkbox"/> レイアウトや色使い等の工夫がある</li> <li><input type="checkbox"/> 板書時に半身の姿勢が意識されている</li> </ul>	特記(+・-)左記以外あれば A B C
学習内容を分かりやすく説明できる。生徒の反応を確認し、話を聴くように話し方の工夫をしている。	
説明 <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> 生徒の学習意欲を喚起する話し方である</li> <li><input type="checkbox"/> 例示や強調などを用いて分かりやすい</li> <li><input type="checkbox"/> 迷いなく自信を持って説明できている</li> </ul>	特記(+・-)左記以外あれば A B C
授業観察者からのアドバイス(特に良かった点、改善が必要な点)	総合評価
<ul style="list-style-type: none"> <li>■特に良かった点</li> <li>○ 声の音量が教室後ろまでしっかり届いている。</li> <li>○ 机間指導の時、子ども一人一人に声をかけながら進めている。</li> <li>■特に改善が必要な点</li> <li>● 発問の仕方や板書の工夫が必要である。</li> <li>■その他</li> </ul>	B 評価者 〇〇〇

声量が十分である  
 抑揚(声の強弱)がある  
 話す速さが適切である

授業観察者からのアドバイス(特に良かった点、改善が必要な点)

■特に良かった点

- 声の音量が教室後ろまでしっかり届いている。
- 机間指導の時、子ども一人一人に声をかけながら進めている。

■特に改善が必要な点

- 発問の仕方や板書の工夫が必要である。

■その他

上図は実際の授業観察評価シートです。例えばこの先生は、発声において声量は十分でしたが、抑揚や話す速さには課題があったことが読み取れます。このシートにより自分の課題が可視化され、授業改善に向けたような点が不足しているかがわかります。

また、管理職が授業観察をした結果、良かった点や改善が必要な点について個々の授業に応じた指導助言ができます。この先生の場合、声量や机間指導は良かったこと、発問や板書の仕方は課題があったことがわかります。

eラーニング学習で知識を学び、受講レポートで知識を自己の授業にどのように活かすかを整理し、授業で意識し実践している内容について、第三者が評価し指導助言を行うことで、自分の授業を客観視でき、課題をどのように改善するか、確認できることがポイントです。

#### (4) 校外研修(1回目) 《校外研修》

実施日 5月22日(火) 9:30~16:10

場所 宮崎市教育情報研修センター 3階 大研修室他

研修講師 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  
早稲田アカデミー人材開発部育成課 研修講師

内容

時間	研修内容と進め方	研修担当
9:30~9:35	開会・連絡	宮崎市教育情報センター次長
9:35~10:05	講義: コンプライアンス	宮崎市教育情報センター次長
10:05~12:00	講義・演習: 授業は開始3分で決まる	早稲田アカデミー研修講師
13:00~16:00	演習: 模擬授業(1人15分) ※参加者を6班(1班6名程度)に分け、各班の研修担当がファシリテートを行いました。	宮崎市教育情報センター次長・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
16:00~16:10	閉会・連絡	宮崎市教育情報センター次長

知識伝達の時間を e ラーニング学習で圧縮したため、校外研修では顔を合わせるからこそできる、対話型・実践の研修を中心に実施しました。受講者が学校現場でより活かせるように研修講師が学習内容の補完を行い、ペアワークやグループワーク等を取り入れました。模擬授業実践では、実践者以外の受講者は児童生徒役として模擬授業を受けることで、児童の目線に立った評価をします。受講者間で相互評価を行うことで、お互いの良いところから学びあい、日々の実践での成果や課題を確認できるように留意しました。



(5) 授業の振り返り・受講レポート加筆, 授業改善のチェック・指導助言② 《自主学习・校内指導》

授業実践後、記入します。 記入日 平成30年7月23日(月)

③ 課題に対して、どの程度改善が図られましたか。最も当てはまる項目に丸を付けてください。

改善が見られた      概ね改善が見られた      改善が見られない

実践前と比べて授業や児童生徒に変化が見られたことを書いてください。

〔 単指示はできていたと思う。しかし聞く姿勢ができていない前に話したため同じことを聞く児童がいた。 〕

管理職等からの助言 →自分で設定した課題に対して、自己評価と変化した点を記入する

■授業観察後、授業者の課題に対して、どの程度改善が図られたと思いますか。最も当てはまる項目に丸を付けてください。

改善が見られた      概ね改善が見られた      改善が見られない

■授業に対する助言

〔 教師が児童の作業中に指示をしていたため、まずはえんぴつを置かせたりいすのひかせたりするなど"指示をする前に具体的に前を向かせる指導を確実に"行う。 〕

→受講者が設定した課題の改善度を、管理職が客観評価し、指導助言を記入する

第1回校外研修後に振り返りを行い、受講レポート「第1講座～第6講座（合計5枚）」に取り組み状況を加筆し、改善状況を自己評価しました。

受講レポートの記載内容を基に、管理職等が授業観察と指導助言を行い、課題に対する改善度を確認しました。

受講者自身が設定した課題に対して、自らで振り返り、成長できた点を自己認知すること、そして、管理職からの客観評価により、メタ認知力の養成と課題に対する改善意識の向上、授業意欲の向上を目指しました。提出された受講レポートを確認すると、どの管理職も受講者に対して的確で温かい指導助言をしていたため、受講者にとってよい機会になったことと推察します。

### 3. プログラム第Ⅱ期（9～1月）

#### (1) 校外研修準備 《自主学习》

校外研修（2回目）に向け、指導案の作成と管理職等によるチェックを事前課題とし、受講者が研修までに各自で取り組み、準備を進めました。

#### (2) 校外研修（2回目） 《校外研修》

実施日 11月1日（木）9：30～16：10

場 所 宮崎市教育情報研修センター 3階 大研修室他

研修講師 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  
早稲田アカデミー人材開発部育成課 研修講師

内 容

時間	研修内容と進め方	研修担当
9：30～9：35	開会・連絡	宮崎市教育情報センター次長
9：35～12：00	講義・演習：やる気を引き出す授業づくり	早稲田アカデミー研修講師
13：00～16：00	演習：模擬授業（1人20分）	宮崎市教育情報センター次長・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
16：00～16：10	閉会・連絡	宮崎市教育情報センター次長

講義・演習内容は、第Ⅰ期の授業基礎力定着期で培った授業力を用いて実践力の向上を目指し、テーマを「やる気を引き出す授業づくり」としました。特に、「発問（指名の順番、発言の受け答え等）と児童生徒の見取り」に焦点化してグループ協議や模擬授業、相互評価を実施することで、第1回目と比較し力量向上が図られていることを実感し、更なる実践力向上に向けた課題改善の手立てを持ち帰る機会としました。グループ協議では、様々な境遇の受講者が、日々の学校での授業実践の取組や校内指導での学びを、「ワールドカフェ」方式を用いて、リラックスした雰囲気の中で対話・交流することで、不安解消や同僚間の横のつながりを育むことにもつながるよう留意し、受講者が各々「児童生徒の学習意欲を引き出すために実践・検証していること」を共有しました。そして、午後の模擬授業実践時に、班として取り組む行動指針を定めました。模擬授業診断では、これまでの授業観察評価シートに、本研修講義・演習内容の「児童生徒への発問と発言の受け答えと見取り」と「班で設定したテーマに対して、具体的な行動の手立てができていたか」を評価する内容を組み込みました。



どんな発言に対しても  
笑顔でほめる。

子どもの発言を  
受容する。

## 第2回校外研修で活用した「改訂版授業観察評価シート」

改訂版 授業観察評価シート

授業者名	記入者名
授業観察における留意点（当てはまるものの□にVを入れませう） 注記以外の観点で特筆すべき事項があれば、右に記入する。 授業観察に必要な発言ができており、問を取りやすく、言葉遣いも適切である。	
発声	<input type="checkbox"/> 音量が十分である <input type="checkbox"/> 抑揚（声の強弱・話す速さや間）がある <input type="checkbox"/> 言葉遣いが適切である
正対	<input type="checkbox"/> 姿勢がよく、児童生徒に身体を正面を向けて話している。 <input type="checkbox"/> 口や手等の姿勢は児童生徒の視線となっている <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
指し示	<input type="checkbox"/> 1つの行動を取る指し示内容が明確で、指し示の間を取り、要領してから次の指し示を出している。 <input type="checkbox"/> 分かりやすく短い言葉で1つの指し示をしている <input type="checkbox"/> 指し示の間を取り、反応を見取っている <input type="checkbox"/> 指し示が行き届いてから、次の指し示を出している
視線	<input type="checkbox"/> 教室全体に視線を配れる場所に立ち、児童生徒一人一人の様子を確認している。 <input type="checkbox"/> 表情豊かに明るく表れている <input type="checkbox"/> 児童生徒の顔を見て話しかけている <input type="checkbox"/> 2人に目を送る等、児童生徒の顔を見ている
板書	<input type="checkbox"/> 授業の重要項目・学習テーマ等を板書し、文字、レイアウト、色使い、字の大きさを調整している。 <input type="checkbox"/> 目付、学習單元、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"/> 授業中に半分の時間を確保されている
説明	<input type="checkbox"/> 学習内容を分かりやすく説明できる。児童生徒の反応を確認し、話を休むよう工夫をしている。 <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・対比・強調等を用いて分かりやすい <input type="checkbox"/> 適切なスピードを持って説明できている

昨年度の成果物「授業観察評価シート」で、授業の基礎基本（型）の習得状況を確認し、本研修内容の「児童生徒への発問と発言の受け答えと見取り」と「班で設定したテーマに対して、具体的な行動の手立てができていたか？」を評価項目として加え、授業の実践力（内容）についても評価できるようにしました。

発問・発言の受け答え・見取り

学習のめあてに即した意図と計画をもった発問ができています

確認型・思考型を使い分けた発問ができています

児童生徒の返答への対処ができています

教室での立ち位置、机間指導等に留意し、児童生徒一人一人の様子を確認している

・特筆すべき点があれば記入ください。

班で設定したテーマに対して、具体的な行動の手立てができていたか？

インストラクター評価（よくできていた・できていた・あまりできていなかった・できていなかった）

発問・発言の受け答え・見取り  
 学習のめあてに即した意図と計画をもった発問ができています  
 確認型・思考型を使い分けた発問ができています  
 児童生徒の返答への対処ができています  
 教室での立ち位置、机間指導等に留意し、児童生徒一人一人の様子を確認している  
 ・特筆すべき点があれば記入ください。

班で設定したテーマに対して、具体的な行動の手立てができていたか？  
 インストラクター評価（よくできていた・できていた・あまりできていなかった・できていなかった）

### (3) 授業観察（2回目）・指導助言③ 《校内指導》

第2回校外研修後、2回目の授業観察・指導助言③を実施しました。ここでは、授業観察（1回目）と同じシートを用いることで、変化を可視化し、成長を実感できる仕掛けをつくりました。

下図は、小学校担任の受講者の授業観察評価シートの1回目と2回目の指導助言内容の抜粋です。1回目で課題となっていた「個人思考の時間を確保する」「板書の字を丁寧に書き、漢字とひらがなを使い分けるようにする」に対して、受講者が改善を図り、2回目では指導助言が活かされた授業が実施できたことが読み取れます。また、管理職は更なる課題として具体的な指導助言を行い、激励の言葉をかけるなど、受講者の授業力向上、育成支援に向け、本研修プログラムを活かした指導を行っていることがわかります。

#### 授業観察（1回目）の指導助言内容

授業観察者からのアドバイス（特に良かった点、改善が必要な点）	総合評価
■特に良かった点 ・教師の表情が明るかった。言葉遣いも丁寧でけじめのある対応ができていた。 ・半具体物をうまく活用していた。	B
■特に改善が必要な点 ・ <u>個人思考の時間を確保する。</u> ・ <u>学習訓練をしっかりと身につけさせる。</u> ・ノートを活用する。	評価者
■その他 ・ <u>板書は丁寧な字で書き、習った漢字とひらがなを使い分けるようにする。</u>	

#### 授業観察（2回目）の指導助言内容

授業観察者からのアドバイス（特に良かった点、改善が必要な点）	総合評価
■特に良かった点 ・ <u>板書を丁寧な字で書いていた。習った漢字とひらがなの使い分けもできていた。</u> ・ <u>個人思考の時間が確保されていた。</u>	B
■特に改善が必要な点 ・発表の際のルール、音読での声の出し方など、 <u>学習訓練を身につけさせる。</u> ・いろいろな教科において、 <u>振り返りに役立つノートの活用を図っていく。</u>	評価者
■その他 ・ <u>目的に果敢まで授業参観に行くなど、意欲満ちた。</u> 模範と頑張る姿を多く参観して、自分の力にしてほしい。	

(4) まとめレポート作成 《自主学习》

4～12月の研修プログラムの学びを、レポートで整理・作成することで4月からの授業を振り返り総括しました。受講者自身が成長できた点や課題が残っている点を整理することで、翌年度に向けた授業改善と意欲向上をねらいました。

まとめレポートには校長所見欄を設け、校長による他者評価を通じて、研修プログラムの効果測定、実施者による評価、改善点の洗い出し、受講者への指導に役立てるように工夫しました。

講師の変容に対する校長の温かい所見が数多く見られたことから、受講者の意欲向上につながったものと考えます。

31年 1月 15日  
 学校名 ( ) 小学校  
 講師番号 ( 2 ) 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・管理職等からの授業評価・e-講座の第1講座から第6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「最優先課題」を書いてください。

はきははした声で単指示を行う。子どもの反応を確かめながら語りかける。目標を明確にし授業内容のわかりやすい取組にする。子どもが考える発問にする。

(2) (1)の課題に対し、現時点において、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. 概ね改善が出来ている  
 B. 意識して改善をして、変化が感じられる  
 C. 意識して改善をしており、少しずつ変化も感じられた  
 D. 意識もせず、全く改善ができていない

(3) (2)の回答について、「自主研修 (e-講座)」「校外研修」「校内実践」において、自分自身の授業改善を図る上で、どのようなことが役立ちましたか。

① 自主研修 (e-講座) について

具体的な例を挙げて、動画として見ることでイメージしやすかった。

② 校外研修 (研修センターでの2回の集合研修) について

やる気を引き出す3つのポイントを模擬授業という形で見せていただいたことで、子どもの考えを生かした授業を体験することができた。

③ 校内実践 (管理職等からの授業評価) について

授業中の適切な言葉遣いやわかりやすい発問の在り方、子どもの考えの生かし方などアドバイスをいただいた。また、基本的な授業づくりについてもご指導いただき、様々な授業に生かす機会になった。

2 新任臨時的任用講師研修に関して、不安が解消されたことや進めづらかった点など、感想や意見があれば書いてください。

授業を管理職に見ていただく機会をいただき、またアドバイスも聞けたことは貴重な経験になった。他にも、同じ講師の方々と模擬授業や普段の授業の様子を話すことができたことも、とても参考になった。

次項も記入してください

(様式1)

3 宮崎県の教員に求められる資質・能力のキャリアステージに応じた指標「宮崎県教員育成指標」が策定 (平成30年3月) されました。その中の「養成期」に求められる資質・能力の「授業力」「児童生徒理解・指導力」について、現時点の自己評価であてはまるものと、評価した理由を書いてください。

自己評価: 「A」できている 「B」概ねできている 「C」あまりできていない 「D」できていない

(1) 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。  
 自己評価 ( C ) 理由 (他の先生方の授業を参照し、授業のイメージがある程度はもつことができたようだったが、学習指導要領についてはまだ理解不足であるため。)

(2) 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。  
 自己評価 ( C ) 理由 (今回の講師研修でたくさんスキルを学ぶことができたが、実際の授業では十分に生かされていないから。)

(3) 授業評価 改善力  
 授業改善の意義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。  
 自己評価 ( B ) 理由 (前回の授業を踏まえて、次時の授業準備をするよう意識し、自分なりに手立てを講じていることができたため。)

(4) 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。  
 自己評価 ( B ) 理由 (配慮を要する児童には声を掛けるなど意識しているが、一人一人の児童と話す時間を定期的に・計画的に設定していなかったため。)

(5) 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。  
 自己評価 ( C ) 理由 (場面や個に応じた指導の仕方が不十分であったため。)

< 校長所見欄 >

1 本研修 (自主研修・校外研修・校内実践) は、「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。あてはまる項目 (複数可) に丸を付けてください。  
 ( ) 授業企画力  ( ) 授業実践力  ( ) 授業評価 改善力  ( ) 児童生徒とのコミュニケーション力  ( ) 児童生徒理解力  ( ) 児童生徒指導力  ( ) 学級経営力  ( ) 教育相談  ( ) その他【 】

2 本研修の校内実践 (管理職等による授業評価) は、講師との対話の機会となるとともに、講師への意欲喚起や不安軽減に役立ちましたか。あてはまる項目に丸を付けてください。  
 ( ) 大変役に立った  ( ) 役に立った  ( ) あまり役に立たなかった  ( ) 役に立たなかった

3 本研修の進め方 (自主研修・校外研修・校内実践を一つのセットにする進め方) は、講師の変容を感じられますか。あてはまる項目に丸を付けてください。  
 ( ) 感じられた  ( ) どちらともいえない  ( ) 感じられなかった

受講した講師の変容に対する所見をお書きください。

校内実践の中で、4月と11月に授業観察シートを用いて具体的な評価・助言を行ったことにより、授業実践力が向上してきた。加えて、評価シートに示されている6観点に沿って4月に助言した後の変容が難しいと感じたため、5月5年小数の単元でTTで実際に授業をやってみせ、具体的な姿を体感させた。以降、授業の姿が確実に変容してきている。

校長印

まとめレポート 校長所見抜粋

受講した講師の変容に対する所見をお書きください。

校内実践の中で、4月と11月に授業観察シートを用いて具体的な評価・助言を行ったことにより、授業実践力が向上してきた。加えて、評価シートに示されている6観点に沿って4月に助言した後の変容が難しいと感じたため、5月5年小数の単元でTTで実際に授業をやってみせ、具体的な姿を体感させた。以降、授業の姿が確実に変容してきている。

受講した講師の変容に対する所見をお書きください。

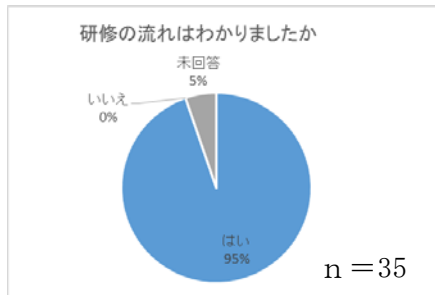
本講師は経験も少なく、年度初めは、授業も学級経営も自信なく行っているように見えたが、普段から課題意識をもって実践に取り組んでいることや本研修等に真剣に取り組んだことが成果として表れてきており、成長している。現在は、学級の児童の実態をしっかり把握し、その改善のための方法を明確にしなが、いろいろ挑戦していく姿に本研修の意義を感じている。

受講した講師の変容に対する所見をお書きください。

自分で本で学んだり、校外研修で得たことを取り入れたり、校内実践で管理職からの助言を活かしたりと、よりよい授業・学級経営のために熱心に努力する姿がすばらしかった。3つがセットで、とてもよかった。

## 4. 研修プログラムの評価

### (1) 通知方法に関する評価



昨年度の課題解決のために制作した成果物（リーフレット）を活用し、年間の研修の内容と流れを伝え、受講者並びに管理職に周知を図りました。

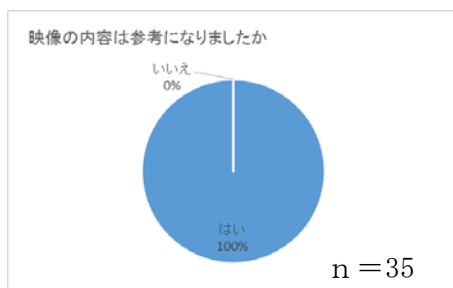
5月の校外研修（1回目）に行ったアンケートで「研修の流れはわかりましたか」という設問に対して、95%の受講者が「はい」と答えていました。

また、管理職等に対しても通知を強化し、年間のスケジュールを予め明示しました。本研修プログラムが2年目を迎え、抽出でヒアリングを行った学校でも混乱はなく、宮崎市教育情報研修センターにも研修に関する問い合わせがなかったことから、通知方法を工夫し研修の流れをわかりやすく伝える目的は概ね達成できたと言えます。

### (2) 各研修要素の評価

#### a 自主学習の評価

##### a-1 eラーニング学習



映像視聴後に記入する受講レポートは、期日までに受講者全員が提出を完了しました。また、5月の校外研修（1回目）に行ったアンケートを見ると「映像の内容は参考になりましたか」という問いに対して、受講者全員が「はい」と答えたことから、映像視聴による知識の習得ができたと評価します。

##### a-2 受講レポート作成

授業実践後、記入します。 記入日 平成30年 7月 23日(月)

③ 課題に対して、どの程度改善が図られましたか。最も当てはまる項目に丸を付けてください。

改善が見られた    概ね改善が見られた    改善が見られない

実践前と比べて授業や児童生徒に変化が見られたことを書いてください。

{ 準備はできていたと思う。しかし、聞く姿勢ができて前より話したため、同じことを聞く児童がいた。 }

管理職等からの助言

■ 授業観察後、授業者の課題に対して、どの程度改善が図られたと思いますか。最も当てはまる項目に丸を付けてください。

改善が見られた    概ね改善が見られた    改善が見られない

■ 授業に対しての助言

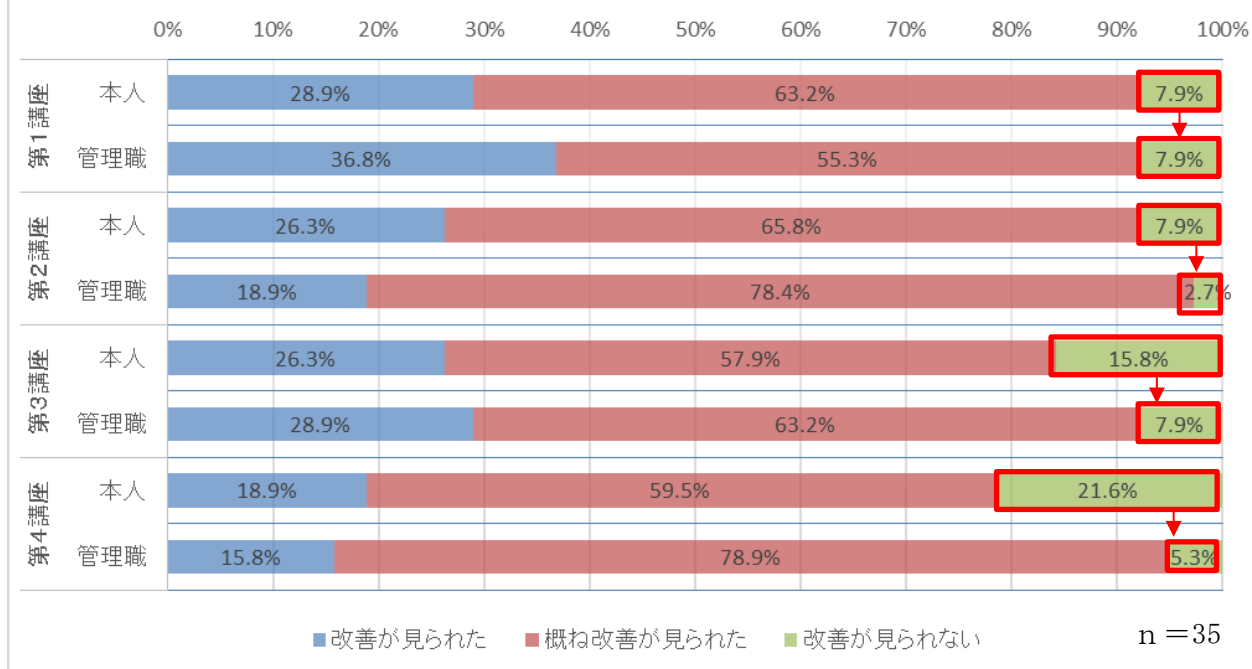
{ 教師が児童の作業中に指示をしていたため、まずはえんぴつを置かせたり、いきまひのせたりするなど、指示をする前に具体的に前を向かせる指導を確実にしよう。 }

受講者全員がeラーニング学習の内容をふまえて、受講レポートで自己の授業の課題を設定し、その課題に対する改善度（改善が見られた・概ね改善が見られた・改善が見られない）を自己評価できていました。自由記述欄はほとんどの受講者が、変化が見られたことを書いていましたが、変化が見られたことを「なし」と答えている受講者が2名いました。しかし、管理職等からのコメントからは受講者の変化を見取

り指導助言している記載内容が見受けられたことから、どの受講者も授業改善に向けて取り組んでいる様子が見受けられました。



## 受講レポート最優先課題に対する改善度



受講レポートの課題に対する達成度は、第1講座～第4講座で「改善が見られた」「概ね改善が見られた」が多数を占めました。第2講座以降、受講者の自己評価で「改善が見られない」と答えている割合に対し、管理職がそれと答える割合が少ないことがわかります。受講者の自己評価以上に、改善が進んでいるものと評価できます。一方、第2講座、第4講座は、受講者が「改善が見られた」と答えた割合よりも管理職がそれと答えた割合が低い傾向がありました。自己評価では改善できたと感じているものの、あるべき基準に照らして管理職が改善度を測ると、まだ改善の余地があるとして管理職からは授業に対する指導助言がありました。

受講者の自己評価と管理職の客観評価にギャップがあり、受講者の自己評価をふまえて管理職がアドバイスをすることで、できていないと感じている部分について「ここはできている」と評価を受けたり、できていると思っても「まだこの観点が足りないからこうして工夫改善してください」とアドバイスを受けたりすることが出来ます。受講レポートを活用し、管理職等と対話する時間の確保や、課題の改善状況を有機的にチェックできる仕組みは、受講者の授業力向上にも、意欲向上にも有用だと言えます。

### 自己評価と管理職の評価のギャップの一例（受講レポートより抜粋）

第2講座「聴く姿勢を整える」（受講者評価…改善が見られた、管理職評価…概ね改善が見られた）

受講者 常に姿勢を意識させる声掛けを行うことで「聴く姿勢」の一声で姿勢を正すスピードが速くなった。

管理職 生徒の姿勢を正す声掛けは効果的にできていたが、時折立つ姿勢がくずれることがあった。

第4講座「発問でやる気を引き出す」（受講者評価…改善が見られない、管理職評価…概ね改善が見られた）

受講者 全員が考えられるような発問を出すことが難しく、考える児童は考えているが、考えていない児童もいる等の差が見られました。これからも発問は勉強していきたいと思えます。

管理職 児童によく分かるようにかみくだいて発問していた。一対一の発問、受け答えが目立ったので、全体に広げるような発問も考えるように助言した。

## b 校内指導の評価

発声	2018年度	2017年度	評価理由(全体)			
			第1回	割合	第2回	割合
3	13.5%	32.0%	30	85.7%	32	91.4%
2	86.5%	60.0%	10	28.6%	22	62.9%
1	0.0%	8.0%				
正対			18	51.4%	28	80.0%
3	13.5%	26.0%				
2	81.1%	70.0%	20	57.1%	31	88.6%
1	5.4%	4.0%	27	77.1%	30	85.7%
視線			9	25.7%	16	45.7%
3	10.8%	24.0%				
2	78.4%	68.0%	15	42.9%	27	77.1%
1	10.8%	8.0%	29	82.9%	30	85.7%
単指示			8	22.9%	17	48.6%
3	13.5%	16.3%				
2	62.2%	65.3%	19	54.3%	27	77.1%
1	24.3%	18.4%	17	48.6%	26	74.3%
板書			9	25.7%	21	60.0%
3	2.7%	12.8%				
2	81.1%	70.2%	23	65.7%	30	85.7%
1	16.2%	17.0%	10	28.6%	23	65.7%
説明			5	14.3%	14	40.0%
3	8.1%	8.2%				
2	70.3%	85.7%	18	51.4%	22	62.9%
1	21.6%	6.1%	10	28.6%	24	68.6%
			11	31.4%	21	60.0%

n=35 途中退職や5月に入ってからからの採用でどちらかのデータがない場合は除外。

各規準の3段階評価(2を基準値として、3…もっともよい、2…概ねよい、1…課題がある)

上記(左表)は、授業観察(1回目)の過年度比較です。評価シートの基準にばらつきがあったことが昨年度の課題でした。そのため今年度は平成29年度事業の成果物である、授業観察評価シートを活用し6観点(発声・正対・視線・単指示・板書・説明)それぞれに具体的な3つの評価項目を定め、授業評価を実施しました。その結果、評価の基準を標準化したことで、「2(基準値)」評価が増加したものと考えます。また、1回目時点では授業実施上様々な課題が想定されている結果だと読み取れます。

上記(右表)は、1回目と2回目の授業観察時に基準に対してチェックがついた数と割合を示しています。大きく、3つに分類ができると考えます。

### ①意識するとすぐに良くなる点(1回目の授業評価時から概ねできている項目)

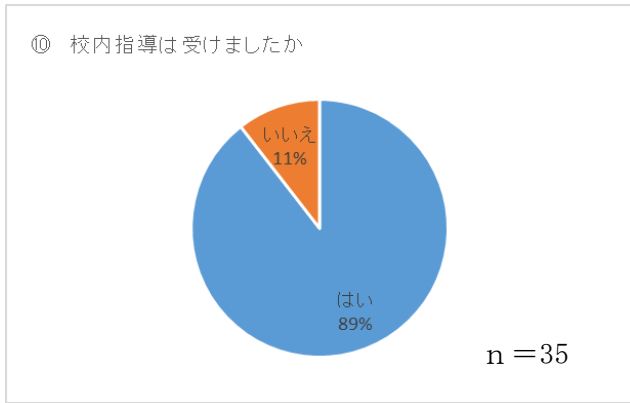
1回目で6割以上チェックがついた基準は、黄色の箇所です。「声量が十分である」、「児童生徒の顔を見て語りかけている」、「顔と体の正面を向けて話している」と、映像で学んだ内容をふまえて意識し実践しやすい基準が挙げられたことから、変化がすぐに表れ、1回目の授業評価で6割以上チェックがついたと推察します。

### ②技能習得までに反復を必要とする点(1回目の授業評価でチェックの割合が低い項目)

赤い箇所は、1回目の授業評価でチェックが3割未満の点です。特に、「板書時に半身の姿勢が意識されている」は15%未満となりました。また、「Z型に目線を送る等、児童生徒の様子を見ている」、「身振り手振りが効果的である」「指示が行き届いてから、次の指示を出している」など、児童生徒への見取りや、授業の説明などの、技術習得に時間がかかるものはチェックの割合が低いことが確認できました。1回目でチェックの割合が低くても、2回目では、いずれもチェックの割合が上昇していることから、授業の基礎基本の定着を礎として、内容面の充実(実践力の養成)が進んでいると評価できます。

### ③1回目と2回目で著しく変化があった点(1回目と2回目で割合が倍以上増えている項目)

青い箇所は、1回目と2回目でチェックの割合が、倍以上変化があった点です。「抑揚(声の強弱)がある」、「指示が行き届いてから次の指示を出している」等、年間を通じ自主学習、校内指導、校外研修を連動させ改善を繰り返すことで、授業技術の習得が促され、割合が倍増したものと推察します。



5月の校外研修でのアンケートで「校内指導は受けましたか」という問いに対して、89%の受講者が「はい」と答えました。

一部の受講者から「指導を受けていない」という声が上がりましたが、授業評価シートは全ての管理職等が作成、提出されていたため、対話する時間が持てなかった、または、受講者が指導と捉えていない、という要因が推察できます。更なる活用に向けて本シートの目的を今一度管理職並びに受講者に周知を図り、校内指導の徹底につなげる必要があります。

### c 校外研修の評価

#### 1回目（5月）

Q1-① 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	4・3の割合
小学校	20	0	0	0	1	21	95%
中学校	14	1	0	0	2	17	88%
合計	34	1	0	0	3	38	92%

Q1-② 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	4・3の割合
小学校	19	1	0	0	1	21	95%
中学校	11	4	0	0	2	17	88%
合計	30	5	0	0	3	38	92%

Q1-③ 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	4・3の割合
小学校	19	1	0	0	1	21	95%
中学校	12	3	0	0	2	17	88%
合計	31	4	0	0	3	38	92%

#### 2回目（11月）

Q1-① 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	4・3の割合
小学校	12	8	0	0	0	20	100%
中学校	12	3	1	0	0	16	94%
合計	24	11	1	0	0	36	97%

Q1-② 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	4・3の割合
小学校	13	6	1	0	0	20	95%
中学校	12	3	1	0	0	16	94%
合計	25	9	2	0	0	36	94%

Q1-③ 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	4・3の割合
小学校	13	7	0	0	0	20	100%
中学校	13	2	1	0	0	16	94%
合計	26	9	1	0	0	36	97%

※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

5月、11月の校外研修後のアンケートでは、共に90%以上が、研修がわかりやすく、実践に活用でき、自己の資質向上につながったと回答しています。校外研修の内容は、評価が高かったと言えます。

11月には受講者の知識や実践をふまえ、ワークショップを「ワールドカフェ」形式で実施しました。ワールドカフェはワークショップの一手法であり、参加者同士の自由な対話を通じて、自己の振り返りや気づきを促す手法です。受講者は積極的に取り組んでいましたが、初めはこの手法にとまどう受講者もいました。実施にあたっては、特にワークショップに慣れていない受講者が多い場合、研修手法を丁寧に行う必要があります。

「研修の内容がわかりやすかったか」、という問いに2と回答した受講者は「後半の活動（ワールドカフェ）、発問・発言に関する話し合いだったが、内容が限られている、かつ、前半で答えのようなもの（単指示、発言を否定しない等）が示されていたため、話し合いが深まらなかった」と意見をしていました。研修の意図が正確に受講者に伝わらず、見通しが立ちづらかったためと推察します。ワークショップが活発になるよう、環境づくりは丁寧に行い、見通しを持った受講ができるよう留意することが必要です。

3-② 講義・演習を通して自身の課題を確認し、改善に向けての考えや気づきを得ることができましたか。

校種	4	3	2	1	無回答	総計	4・3の割合
小学校	9	10	1	0	0	20	95%
中学校	8	7	1	0	0	16	94%
合計	17	17	2	0	0	36	94%

一部の受講者は「ワールドカフェ」形式でのワークショップをうまく活用できなかったようですが、「講義・演習を通して自身の課題を確認し、改善に向けての考えや気づきを得ることができましたか」、という問いに9割以上の受講者が「得られた」「概ね得られた」と回答していたことから、校外研修の目的は概ね達成されたものと評価できます。

「今日色々な先生の授業を受けた時にほめられてうれしかった。自分の授業の中でもたくさんほめて

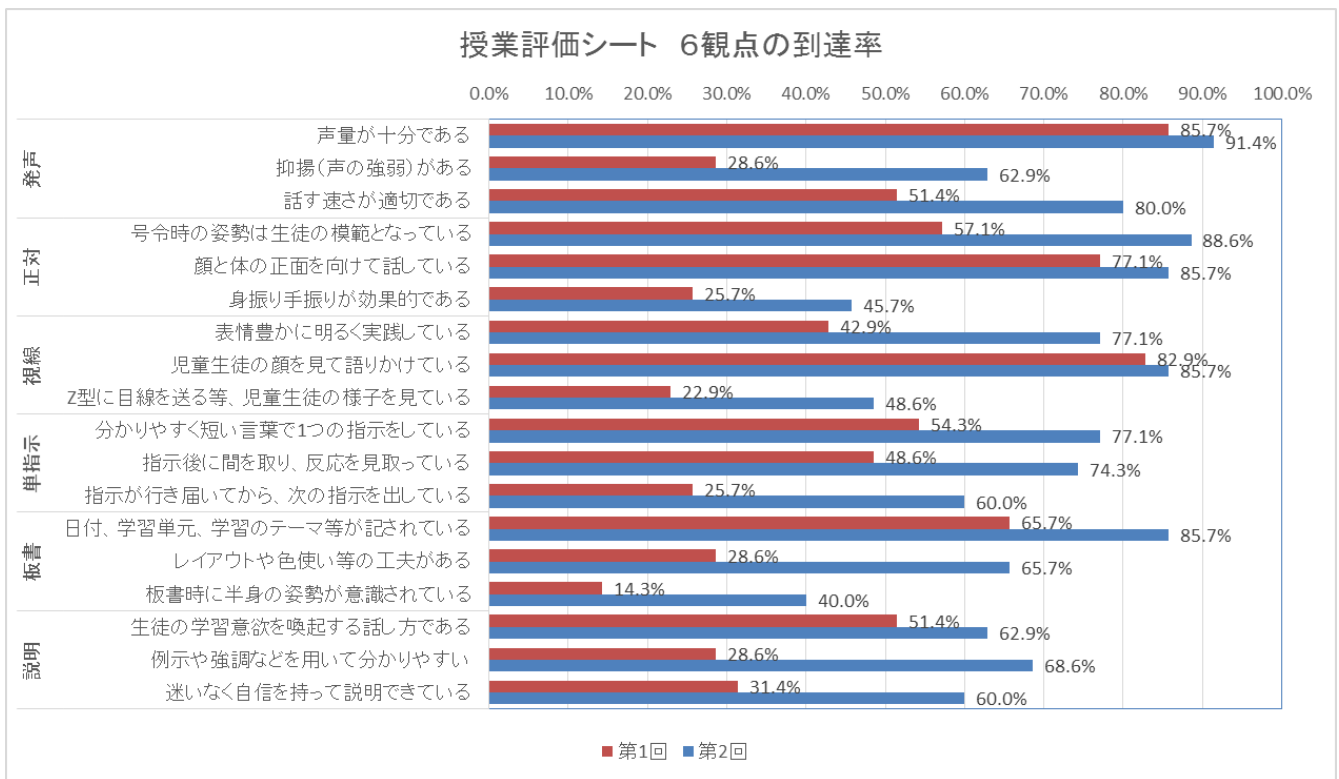
いきたい（自分に自信のない生徒が多いので）」「普段から発問・発言について迷うところがあったが、指摘されて改めて感じとり、改善しようと思えた」「知識を増やすのはもちろんのこと、模擬授業でその日のうちにアウトプットすることができるから（能動的に参加しようと思えるため）」などと、実践後の相互評価や、講師からのアドバイスが参考になったようです。

「あまり得られなかった」との回答は2件ありました。1件目は「課題が模擬授業やグループワークで浮き彫りになったが、それを改善するための手立てまではいけなかったので、学校に戻って管理職や同僚と話したいと思う」というもので、今回の研修では到達点にたどりつけなかったものの、今回の一連の研修が今後につながっていくものになったようです。

もう1件は「eラーニングで見た内容だったので、もっと発展的なもの、又は別の視点を持てるような講義をしてほしかった」というものでした。研修内容は、映像で見た内容を自身の授業で実践して活かすところまでを目的としていることが伝わり切っていなかったため、受講者全員が周知できる状態を作れるよう、目を配る必要があります。

### (3) プログラム全体としての評価

#### a 授業力の習得



授業観察評価シートの比較(全体)

観点	第1回	第2回
<b>発声</b>		
A	5 14.3%	16 45.7%
B+	8 22.9%	9 25.7%
B	22 62.9%	10 28.6%
B-	0 0.0%	0 0.0%
C	0 0.0%	0 0.0%
<b>正対</b>		
A	5 14.3%	13 37.1%
B+	7 20.0%	8 22.9%
B	21 60.0%	13 37.1%
B-	0 0.0%	0 0.0%
C	2 5.7%	1 2.9%
<b>視線</b>		
A	4 11.4%	16 45.7%
B+	8 22.9%	6 17.1%
B	20 57.1%	11 31.4%
B-	0 0.0%	0 0.0%
C	3 8.6%	2 5.7%
<b>単指示</b>		
A	5 14.3%	8 22.9%
B+	4 11.4%	12 34.3%
B	19 54.3%	13 37.1%
B-	0 0.0%	0 0.0%
C	7 20.0%	2 5.7%
<b>板書</b>		
A	1 2.9%	10 28.6%
B+	5 14.3%	9 25.7%
B	23 65.7%	13 37.1%
B-	0 0.0%	0 0.0%
C	6 17.1%	2 5.7%
<b>説明</b>		
A	3 8.6%	15 42.9%
B+	3 8.6%	1 2.9%
B	22 62.9%	15 42.9%
B-	1 2.9%	0 0.0%
C	6 17.1%	4 11.4%

板書・・・母数35に対して未評価(板書していないため評価できず)が2いるので、板書総計が100%にならない

本研修プログラムは授業力の習得が図れるプログラムであると見取れます。

授業観察評価シートの内容を確認すると、上記の表の通り、すべての基準でチェックがついた割合の向上が見られます。特に、「指示が行き届いてから次の指示を出している (25.7%→60.0%)」「例示や強調などを用いてわかりやすい (28.6%→68.6%)」など、伸びが倍以上となった項目も複数ありました。4月から研修プログラムの受講や授業実践での研鑽を経て、授業改善が図られていることがわかります。

また、左表の通り、第1回目では、発声、正対、視線、板書についてはB～B+の評価が多数を占め、単指示、説明についてはC～Bが多数となっていました。第2回目の評価シートを確認すると、6項目ともA～B+が多数となることがわかります。eラーニング学習で知識として学習した授業力は、校内指導での管理職からの指導や校外研修での指導、授業での日々の実践と改善の結果、習得が進み、定着してきていると言えます。

課題としては、観点の到達点が評価者により異なる点にあります。効果的である、意識されている、という基準は評価者により到達点が異なる

可能性があります。例えば「半身の姿勢が意識されている」という基準は、板書中でも黒板に向かって話をせず、適宜振り返り児童生徒の反応を見取る様子があれば到達している、と評価してよいものです。しかし、評価者によっては半身(授業時板書をしながらも半身を児童に向けている状態)が完璧にできていなければ到達していない、と評価している可能性があります。観点が評価者によって変わることなく評価できるよう、シートの文言の精査と補足資料の作成など改善を図る余地があります。

## b コミュニケーション機会の設定

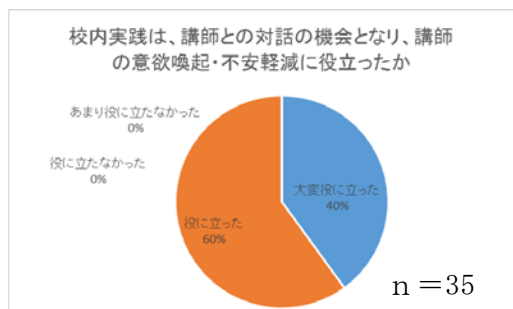
本研修プログラムの実施を通じ、管理職の指導機会を増やし、定期的にコミュニケーションをとる仕組みを作ることで、受講者自身が成長を実感し、自己肯定感の向上、モチベーション向上につなげることをねらいとしました。

実際の授業を管理職が評価し指導助言を行うことは、自主学習や校外研修で学んだことをふまえ、講師一人一人の課題や改善点を指導できる点に価値があります。また、授業において課題や悩みを抱えていた場合も、指導の際に悩みを相談できる環境を整えることで、受講者の課題を解消し、授業に向けて前向きに取り組めるという利点もあります。

### 校内指導に関する受講生評価の一例（受講者アンケートより抜粋）

- ・実際に授業を見せていただいたので、自分の授業の改善点が具体的で分かりやすく、授業改善にもすぐに取り組むことができました。
- ・校長先生、教頭先生から見て頂き、日頃の授業に臨む姿勢や発表のさせ方、授業をつくるうえでのことなどの指導をいただき、どれも日頃の授業の中で生かしていきたい。
- ・実際に児童がいる授業を見ていただくことで、模擬授業とは異なり、ありのままの今の自分を見ていただけたのではないかと思います。改善点だけでなく、どうすればもっとよくなるのか助言していただいたので、具体的に授業改善を行うことができました。
- ・校長先生からのご助言により、もっと児童に合った授業に改善していくべきだと感じた。また、考える時間をさらに増やしていこうと考えた。校長先生からご指導いただき、先生であることのやりがいを感じている。
- ・実践の場でのフィードバックや工夫する点を明確に知ることができた。また、管理職からの指導や助言を意識することで常に改善を図りながら授業をしようとする意欲が高まった。
- ・生徒をいざ目の前にして授業を行うと、個々に特性があるため、予想できない行動が多々あった。それを校長先生に的確にご指導いただき授業改善につながった。もう少し生徒の気持ちになって授業しようと思った。

受講者のアンケートを見ると、全受講者が校内指導について肯定的に評価をしていたことから、研修プログラムを通じて管理職と定期的なコミュニケーションをとることは、有用な手立てだと評価できます。



管理職の視点からも、「本研修の進め方（自主学習・校外研修・校内指導を一つのセットにする進め方）は、講師の変容を感じられますか」という問いに対して、本プログラムを実施した現場の校長全員が「大変役に立った」「役に立った」と評価していることは、大きな成果と考えます。

## c 学校管理職からのヒアリング

本プログラムについて、課題と更なる改善点を確認するため、本年度も宮崎市立の小中各1校、校長先生を対象としてヒアリング調査を実施しました。

どちらも本プログラムについて、「講師の育成が必要であるため、仕組み化されることで指導がしやすくなる」、「講師にとっても力量形成につながり教員採用試験対策としても活用できるためよいインセンティブになるのではないか」、という肯定的な意見がありました。

### c-1 小学校校長

今まで、このような研修がなかった為、ありがたい。宮崎市全体で講師の数が足りない中で、本研修プログラムは有意義だと感じる。講師に1から教える機会は取れないので、基本を映像で自主学習し、校内指導で補完指導するスタイルは有用である。校内指導により、管理職と講師のコミュニケーションが図られる機会としても効果的だと感じる。

講師にとって多少の負担はあるが、このプログラムは講師の力量形成や採用試験対策にプラスになる。講師の教員採用の二次対策として活用できるため、講師にとってよいインセンティブになると思う。授業評価により二次採用試験では大きな自信につながり、課題も見えてくる。採用試験に受ければ、4月から新任教員として堂々と教壇に立てる。もし受からなかったとしても、課題の焦点化ができ成長のきっかけになる。

5月と11月の授業観察による校内指導は、講師が成長を実感しモチベーション向上につながる。評価シートのチェック項目は視点がはっきりして良い。シートについて、1回目の授業観察時に管理職が講師の優先課題を自由記述する欄があると良い。講師の課題と評価者の課題をマッチさせながら次の授業構想を考えることで課題設定を管理職と行い、2回目で達成できているかどうか確認ができ、かつ、評価者は課題を中心に評価をしやすくなる。そうすることで、授業力の向上をより図ることができるのではないか。

今まで、講師は研修の機会がなく校内や勉強会で話を聞く程度だった。講師同士が集まり研修を受けることでモチベーション向上や不安解消につながった。

本校の新任講師においては、4月の段階では様々課題があり不安なところもあったが、「聴く耳」を持っており、重点支援校訪問で指導主事からの指導も入り、本研修プログラムをきっかけとしてよい授業ができるようになってきた。4月の段階で課題があり、授業観察評価シートでC評価をつけた「単指示」「板書」「説明」においても、管理職や先輩教諭からの指導を通じて着実に変化を感じている。1回目の授業観察ではC評価だった上記3つも、2回目ではB評価にまで上昇した。改善の余地はあるが児童に対して同じ目線で温かく授業を行い、児童の反応を見取るよう努めているため、特性のある児童も安心してしっかりと授業を受けており、学級経営は順調である。

### c-2 中学校校長

講師を育成することは非常に重要であり、プログラムの仕組みをつくり、市が取り入れたことは、大変感謝している。

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がとれない。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。プログラム実施に係る管理職の負担は特に感じなかった。

本プログラムは5月と11月に授業観察をし、変化を見るところがよいと感じる。研修を通じて講師の指導力、力量向上につながっていると感じる。映像の視聴や校内指導は、負担が大きいとは感じない。学級担任をする場合、研修がないと手探り状態になってしまう。一時的には準備があっても、常勤講師はほぼ正規採用を目指すため、二次試験の模擬授業に役立つ内容であり、結果的に研修を受けることで採用対策になり、試験に有利にはたらくのではないかと。

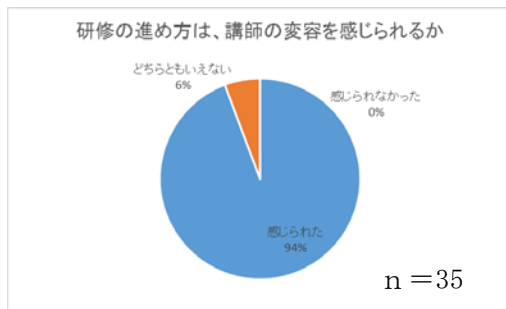
研修で使用している授業評価シートは本当に基礎的な部分であるが、まずはこの基礎に焦点化をして取

り組み，達成した上で次の課題を設定することが大切なので，シートの観点はよいと感じる。あまり欲張るとかえって何もできない。大事なところをしぼることが重要である。新任講師のみならず，すべての教師に活用を呼びかけていきたい。またこのシートを，「教科の枠を超えて教師がお互いの授業を見合う」時に使っていきたい。学校長だけではなく，教頭も指導教諭もこのシートを使って指導しやすいと思う。

本校の新任講師において，本研修プログラムを自身の資質向上によく活用できていると思う。4月に比べて11月段階では，チェック項目が増えて，全般的にB評価となっている。彼は生徒一人一人のところまで降りて行って言葉がけができている。授業の基礎基本としては及第点である。校内でも指導や支援の空気が醸成されているので，「分からないことを聞きやすい」，「聞いたことをまずはやってみよう」という彼の素直な気持ちを大切にして，宮崎市の「学習スタンダード」をふまえた，授業の構成や展開等についてさらに力を付けてもらえるように応援していきたい。



#### d 研修プログラムによる講師の変容



本研修の進め方は、講師の変容を感じられるかを校長に確認したところ、9割以上の校長は「感じられた」と評価しました。また、「どちらともいえない」と回答した校長の意見としては以下のコメントが挙げられました。

「これまで全く経験がなく、本年度初めて特別支援学級を持った。基本的なスキルがないため、研修したことを実践につなげるのが難しかったようである。今後、授業改善の意識を高めることや具体的なスキルを身に付けることに重点を置いて指導・支援を行い、教員に求められる資質・能力を身に付けさせることにつなげていきたいと考えている」

「教職にかける思いや使命感を高めてほしいという願い、授業企画力・実践力や児童理解の力など、多くの課題を自覚しながらの研修であった。本人の努力も感じられるが、まだまだ課題が多く見られる状況であり、今後とも指導と称賛を積み重ねていきたい」などの、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れることから、研修の進め方は評価されていると考えます。

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）に区分しています。新任臨時的任用講師は養成期の指標を適用することとし、研修によって以下5つの資質・能力形成が図れたかを検証しました。

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。

自己評価では、現時点ではまるものを各項目において4段階評価（できている・概ねできている・あまりできていない・できていない）を行いました。（次ページの表を参照）その結果、「児童生徒とのコミュニケーション力 児童生徒理解力（以下、コミュニケーション力と呼ぶ）」ができている、概ねできていると回答した割合が82.9%と一番多い結果となりました。

コメントより、「子どもとの関係性をつくり、よりよく子どもを育てていく上で、児童と向き合うことはとても大切だと考えています」「生徒一人一人に向き合うとともに、生徒を理解した上で平等に接することを心掛けている」「生徒一人一人とコミュニケーションを取るようにし、生徒の声に耳を傾けるようにしている」など、受講者が児童生徒と向き合おうしている姿勢や意欲がわかります。「あまりできていない」と回答している受講者も「子どもの変化を見落とし、的確な対応が取れていないことがあった」という理由から「あまりできていない」にチェックをしているため、意識して取り組んでいることが判明しました。

その他の視点についてもコメントを確認すると、「あまりできていない」「できていない」と答えた受講者は、意識はしているが「できている」というまでに至らないと感じていました。

また、設問として本研修プログラムで向上したと感じる資質・能力についてではなく、現時点での自己の力量形成として到達している点を確認したため、意識的に行動し変容が見られていると自己評価できる「コミュニケーション力」が割合として高かったことが推察できます。

## ※受講者の自己評価

「養成期」に求められる資質・能力の「授業力」「児童生徒理解・指導力」について、現時点の自己評価ではまるもの

	授業企画力	授業実践力	授業評価 改善力	児童生徒とのコミュニケーション力 児童生徒理解力	児童生徒指導力 学級経営力 教育相談
できている	0	1	3	7	1
概ねできている	18	19	20	22	17
あまりできていない	16	14	12	6	16
できていない	1	1	0	0	1
できている・概ねできていると回答した割合	51.4%	57.1%	65.7%	82.9%	51.4%

## ※管理職の客観評価

本研修(自主研修・校外研修・校内実践)は、「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。

	授業企画力	授業実践力	授業評価 改善力	児童生徒とのコミュニケーション力 児童生徒理解力	児童生徒指導力 学級経営力 教育相談	その他
	18	31	20	20	9	1
割合	51.4%	88.6%	57.1%	57.1%	25.7%	2.9%

その他・・・職への意欲向上

管理職評価では、「本研修は指標におけるどの資質・能力の育成に役立ちましたか(複数回答可)」という問いに対して「授業実践力」が該当すると回答した校長が約9割にのびりました。次いで、「授業評価改善力」「コミュニケーション力」となりました。本研修プログラムは授業の基本技術(授業基本動作と指導基本スキル)を習得し授業で活かせることを目的としていたため、授業実践力が高まったと現場の管理職が感じているということは、「授業実践力」の習得につながっていると評価できると考えます。

今後、自己評価でも研修プログラムを通じ資質・能力が高まった点を確認することで、管理職評価と自己評価を確認し、育成指標につながるかが検証できるため、設問を追加して確認することが必要です。

### (4) 宮崎市教育情報研修センター評価

本研修は、初めて学校に勤務する講師を対象に、「自主学习」「校外研修」「校内指導」を組み合わせ、連続した研修を行うことで、新任臨時的任用講師の授業力や対応力の向上が図られると考えます。

とりわけ、「自主学习」「校外研修」で学んだ知識等を活用した「校内指導」において、管理職等から、授業参観や授業評価によりアドバイスを受けることは、自分の課題解決を図る上で大変有効でした。

課題としては、「校外研修」における模擬授業の観点を受講者にしっかりと周知すべきだったことです。2回の「校外研修」では、1回目に授業基本動作に関すること、2回目に発問や子どもとのやりとりに関することを主にした模擬授業を行いました。研修では、模擬授業の観点となる「授業観察評価シート」を用いてはいるものの、その内容を十分意識した指導案を、事前に受講者が作成していたとは言えませんでした。

また、「校内指導」においても「授業観察評価シート」を用いていますが、受講者に適切にその内容がフィードバックされるよう周知を図り、課題改善を意識化していく必要があると思われました。

## (5) 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	平成 31 年 2 月 27 日（水）13：00～15：00
場 所	奈良市教育センター
出席者	外部評価委員 計 10 名
議事進行	13：00 ～ 14：00 事業概要の説明 14：00 ～ 14：50 質疑応答・講評（各外部評価者） 14：50 ～ 15：00 総括・閉会挨拶

### a 中核市研修担当者として

常勤講師は、法定研修がなく経験の浅い場合もあり、他の教員と同じように授業や担任としての業務を行うなかで、指導力不足によるトラブルが起こることもある。そのため、事例が細かな映像を活用した研修プログラムの取組が、教員の基本的な資質能力の育成として有効であり、参考になると考える。（垣見先生）

子どもの前では、講師も教諭も教員として同じ力量を求められる。新規で採用された教諭は法定研修など制度的に恵まれているが、臨任講師には法定研修の制度はなく学びの機会が少ない。本プログラムは映像学習の弱点を校内外の研修で補っている点が優れていると感じた。奈良市でも参考にし、このような仕組みを市主体できっちりやると汎用的だと感じた。講師のモチベーション向上、自己有用感を高めることが大切であり、「講師の育成計画」、「挫折をさせない仕組み」を奈良市も今後考えていく必要があると感じた。（廣岡先生）

### b 研修プログラムの課題認識、取組に対する講評

講師は教員と同じ仕事を資質的にも求められている状況にあり、この研修はそこに焦点を当てていることに意義がある。色々意見があると思うが、授業とは何なのかという授業力の定義を深める作業が大切であり、必要な観点だと考える。（島先生）

学校現場が抱える課題解決のピンポイントの研修を、昨年度の取組をふまえブラッシュアップさせている点について、高く評価できる。アンケートを取るなど受講者の反応を確認し進めており、良い取組である。（岡田先生）

### c 研修プログラムの工夫改善についての助言

#### c-1 アンケート調査の分析方法

アンケート調査では反応・学習・行動・業績の4段階で分析している。更なる改善として、研修が現場で活用できている業績について、数値に置き換えてみると良いのではないかと考える。数値で表せない所は、色々な見取りや指標を設けるなどすると良い。（垣見先生）

#### c-2 対面研修（ワールドカフェ）の手法

ワールドカフェでは発言をすることを通して自分の考えがまとめられたり、他者の発言に触発されたりすることが求められている。深まりが浅いことについて課題と捉えているが、見え見えの答えを求めめるのではなく、例えば「よい発問・悪い発問とは？」とか「よい教材とは？」など、必ずしも明確な答えのない議論をさせることで色々な考えを深めることができる。さらには「意欲を高める授業とは？」とより抽象度の高い議論を進めることで、本来的運営につながるのではないかと考える。（山本先生）

### c-3 研修プログラムの成果目標（育成指標）

内容的によく整理された研修プログラムで、潔い整理の仕方だと感じた。反面、教員が持つべき資質能力から見ると、基礎的・基本的なところに集約されすぎていると感じる部分もあった。目指すべき指標を「授業実践力」のみに集約するという点については、検討が必要である。

最近、都道府県の採用試験が大分変わった。近畿圏では採用試験の模擬授業の中身として学習指導要領の内容項目を事前に示している。今の各教育委員会の意識としては、挨拶の仕方や声の大きさといった表面的なものができれば「それだけで良いのか？」という課題意識がある。指導要領の内容を理解し、工夫し、具体化することを求めている。また、改定の主旨を踏まえると、開かれた教育課程、地域住民と学校のつながりといった視点を無視して授業は成立しにくい。（山本先生）

学校現場では講師をどう育成するかという点に校長の困り感があるため、講師に対してもプログラムを入れて支援することが学校全体・教師全体の力につながる。評価シートの観点については、全ての項目を網羅するか、シンプルにするかのいずれかがよいとされるが、成果物である評価シートはシンプルであり、ここから始め、改善を図るのが良いと感じる。（吉元先生）

### d 成果物（授業観察評価シート）

評価シートの観点について、要素はもっと多くあるように感じるが、多くしてしまうと実際には1時間の授業で見ることはできない。しかし切り捨てるだけでなく、授業ごとに観点を絞って評価することも考えられる。今後も悩みつつ検討してほしい。（山本先生）

評価シートに項目を付け加えるとすれば、「尊重」だと考える。講師が上から目線だと良い授業が出来ず、授業で悩んでいるケースが多くあると感じている。その答えは子どもを尊重できるか、という根本的な考えにあると感じるため、「尊重」を加えることにより、それぞれの項目が生き活きとしていくだろう。自分で気付く仕掛けや仕組みがあると更によく、自分にも成長に手応えを感じるだろう。（岡田先生）

評価シートに基づく自己評価は、必要条件であり十分条件ではない。講師は、授業で絶対大切だと否が応でも意識する。出来ている、出来ていないは経験によるものであり、意識することが大事である。自己と管理職の評価にギャップある場合、何故なのかを議論することで評価力が深まる。

発問は、高度な教育活動であり形式化されない。管理職が、講師個々の授業でどう活かされたかを、観点として盛り込んでほしい。（島先生）

### e 研修プログラムの仕組みに対する講評

講師と管理職の対話が成り立ち、管理職からの温かいコメントがあると信頼関係が培われ、学校内で講師を育てる機能が高まっていく。将来的には、校内のリーダー職員が指導することで学校の中で若手を育てる仕組みにステップアップし、OJT力が高まっていくことになる。

e ラーニング・自己評価・管理職評価という流れは、重層的に組み合わせており、有機的に結合する仕掛けがよい。

学校教育は、授業どころでない子にも意欲を持ってもらわなければならない。多様な子どもがいることも視野をおいた上で対応が必要。講師研修にも多様な子への対応を盛り込んだら、もっと良いものになる。（島先生）

## 5. 研修プログラムの総括

本研修プログラムは、以下の内容から新任臨時的任用講師の授業力向上、資質向上に資することにつながるプログラムであると総括できます。

### (1) 通知

#### a 成果

昨年度の課題改善のため、年間の研修計画が可視化されたリーフレットの配布、通知も見通しがもてるよう期日や研修の流れを予め示すことでスムーズな研修実施が出来ました。昨年度実践の経験もあり、本研修について、現場の管理職から理解と協力が得られていることは大きな成果です。

### (2) 自主学习

#### a 成果

研修映像と受講レポートを組み合わせ、効率的な知識の習得につなげることが出来ました。アンケート結果からは「スマートフォンでも見られたので便利だった」等のコメントもあり、映像視聴は時間と場所を選ばずにライフスタイルに応じて弾力的な実施が出来たと推察します。また、研修映像と受講レポートの作成をセットにすることで、自己の振り返りと課題を設定し、改善策を考えられたことで、授業実践時に留意する点が明確になったことが成果と考えます。

#### b 課題と改善策

研修映像の受講は時間と場所を選ばずできることに肯定的な意見が多い一方、映像の視聴が期日ぎりぎりになってしまった受講者や、映像視聴が負担に感じてしまった受講者もいたようでした。また、「もっと早く見ておけばよかった」というコメントもありました。

どの映像をいつまでに見ておくか、予定を細分化した方が、負担感が少なく効果が高くなり、更なる改善が図れると考えます。今年度は約1か月半をかけて計180分程度の映像視聴と受講レポートの作成の指示をしましたが、次年度は映像視聴と受講レポートの作成を、2回に分けることを検討しています。3週間ごとに90分程度の映像視聴とレポート提出を課し、負担感軽減と計画的な自主学习を促します。

### (3) 校内指導

#### a 成果

校内指導で実際の授業観察を実施し、管理職から個別具体の助言指導を受けることで、受講者が授業に前向きに取り組み、意欲が向上する契機になったことが大きな成果だと考えます。「実際に日頃からの授業を見てもらい、児童の実態を知った上でのアドバイスがもらえることができるので、次の授業からすぐに実践に移すことができた」「自分から授業を見てほしいと言いたいので、研修の一部として授業を見てもらえることがありがたかった」など、研修映像で学んだ知識をふまえた授業を実践し、受講者の受け持つ授業の実態に応じたアドバイスが参考になったという意見が大多数を占めました。研修の仕組みにより管理職等から授業観察と指導助言を受けられることは、受講者の授業の課題解決と意欲向上につながる有用な手立てだと考えます。

また、校内指導で指導助言を年間3回実施する仕組みを作ることで、コミュニケーション機会の創出、講師の成長の可視化が出来るようになったことも、成果であると考えます。

#### b 課題と改善策

授業観察評価シートについて、観点を区分し評価基準を策定しましたが、その中でも評価者の経験や指導観により評価の揺れが見られました。また、管理職が授業観察をふまえ取り組んでほしい課題などを記入する箇所はありますが、その課題が改善されたかを見取るには不十分でした。評価の基準をより明確にする補足資料をつくり、評価者に依拠せず評価できる仕組みを整えます。また、シートを今一度改善し、管理職からの助言を受講者が意識的に実践を繰り返すことで、より校内指

導の価値が高まると考えます。

また、校内指導を受けていると回答した受講者が 9 割でしたが、100%を目指し更なる周知の徹底が必要です。また、2 回目の授業観察でも半数以上が到達できていなかった観点の向上支援強化を行うことで、更なる授業改善が期待できます。

#### (4) 校外研修

##### a 成果

校外研修では、知識の伝達を最小限にして、顔を合わせるからこそできるワークショップや模擬授業に焦点化しています。昨年度は2回目の研修で模擬授業を行いました。今年度は授業実践力の力量を高めるため、1回目、2回目ともに模擬授業と相互評価を行いました。その結果、実践と相互評価の流れがより明確になりました。「講義後すぐに模擬授業という形でアウトプットすることができ、同じ班の人たちとの議論を通して、今後の課題がその日のうちに分かり、翌日から実践につなげることができた」などの意見があり、校外研修により、研修内容の共通理解を得て、普段の校務では顔を合わせる機会のない受講者同士が集まり対話することを通じてモチベーション向上に寄与できたと考えます。

##### b 課題と改善策

第2回目の校外研修では、午前の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、午後の模擬授業実践時に、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。研修当日のアンケートには「ワールドカフェ方式は、やり方が浸透していないと対話が難しくなります」と記入した受講者もいました。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、支援をする必要があります。

#### (5) その他

##### a 育成指標（改善策）

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。今年度の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ました。次年度は更に育成指標につながる研修プログラムに改善を加えることで充実を図ります。

##### b 更なるモチベーション向上に向けた施策（改善策）

受講者の更なるモチベーション向上のために、本研修プログラムで指導力がつき教員採用試験に合格できる、児童生徒から信頼されて日々の授業実践が楽しくなる、などの見通しをもち意欲が向上する仕組みが必要です。次年度から正規教員になる本年度の受講者からコメントを募り伝えていくことなど、モチベーション向上に向けた更なる手立てが考えられます。

## (6) 成果物の考え方

### a 授業観察評価シート補足説明書

昨年度の課題改善として授業観察の基準を明示することがあり、6観点それぞれで規準を3つに区分した授業観察評価シートを作成しました。本研修プログラムで昨年度の成果物を用いた結果、昨年度と比較すると評価者による上下の幅が小さくなりました。しかしまだ、評価者の経験や指導観により評価にばらつきが見られたことと、管理職からは「今後指導教諭に担当させてもよい」「どの状態が到達しているか基準を明示した方がよい」という意見もあったことから、補足説明書を作成しました。

補足説明書を用いることで、経験や指導観によらず、授業観察を実施する評価者が客観的に受講者を評価し、指導助言ができることが期待できます。

現場の学校管理職に作成した補足説明書の指導助言を求めたところ、「どこまで到達したらチェックを付けてよいのかを迷ったので、補足説明書があれば観点の統一ができる」「評価シートの観点をちりばめて学習指導案を作成していくことで、意識の行動化が期待できる」など、有用であると評価を受けました。加えてさらなる活用として「講師にとどまらず先生同士が授業を見合うときの基準とできる」という示唆もあったため、本プログラム以外での活用も期待できると考えます。

### b 授業観察評価ワークシート

講師の力量形成の可視化、成長の実感を目的として、4月段階の評価シートと11月段階の評価シートが一目で比較できるように、書き込みができるワークシートを作成しました。評価者の助言指導内容と講師の振り返りが書き込めること、評価者も前回の講師の様子を比較しながら2回目のシートを見られることに効果があると考えます。講師の課題抽出と改善に向けた授業の到達度を確認し、モチベーション向上と自己有用感の向上により、更なる成長につながられると期待できます。

## 授業観察評価シート補足説明書

授業観察評価シート 補足資料 (到達の目安)	
<b>発声</b> □ 声量が十分である ・ 教室後方の児童生徒にまで聞こえる声量である ・ 語尾まではっきり聞き取れる □ 抑揚 (声の強弱・話す速さや間) がある ・ 話の内容やポイント、場面に応じて声の大きさやトーン、話す速さを使い分けている ・ 重要な部分は速くテンポよく、話すことができる □ 言葉遣いが適切である ・ 児童生徒の発達段階に適した言葉が選ばれている ・ 「えーと」、「じゃあ」等の言葉の癖が多用されていない	
<b>発声</b> □ 声量が十分である ・ 教室後方の児童生徒にまで聞こえる声量である ・ 語尾まではっきり聞き取れる □ 抑揚 (声の強弱・話す速さや間) がある ・ 話の内容やポイント、場面に応じて声の大きさやトーン、話す速さを使い分けている ・ 重要な部分は速くテンポよく、話すことができる □ 言葉遣いが適切である ・ 児童生徒の発達段階に適した言葉が選ばれている ・ 「えーと」、「じゃあ」等の言葉の癖が多用されていない	
<b>発声</b> □ 声量が十分である ・ 教室後方の児童生徒にまで聞こえる声量である ・ 語尾まではっきり聞き取れる □ 抑揚 (声の強弱・話す速さや間) がある ・ 話の内容やポイント、場面に応じて声の大きさやトーン、話す速さを使い分けている ・ 重要な部分は速くテンポよく、話すことができる □ 言葉遣いが適切である ・ 児童生徒の発達段階に適した言葉が選ばれている ・ 「えーと」、「じゃあ」等の言葉の癖が多用されていない	
<b>発声</b> □ 声量が十分である ・ 教室後方の児童生徒にまで聞こえる声量である ・ 語尾まではっきり聞き取れる □ 抑揚 (声の強弱・話す速さや間) がある ・ 話の内容やポイント、場面に応じて声の大きさやトーン、話す速さを使い分けている ・ 重要な部分は速くテンポよく、話すことができる □ 言葉遣いが適切である ・ 児童生徒の発達段階に適した言葉が選ばれている ・ 「えーと」、「じゃあ」等の言葉の癖が多用されていない	

### Ⅲ 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（他自治体で実施する場合の留意点）

平成 30 年度宮崎市新任臨時的任用講師研修を終え、成果と課題を整理していく中で、「民間教育事業者が所有する知見を活用し、斬新な研修プログラムを開発・普及させる取組として、教員研修の高度化を実現し、教員の養成・採用・研修の一体的改革の促進を図る」事業が実施できたと考えます。他自治体で同様の研修を行う上で参考になると考える点を、以下 3 点にまとめます。

##### (1) 研修の共通理解とスケジュールの整理・周知

2017 年度のプログラム実施について、詳細は当社と宮崎市教育委員会が都度検討協議し進めていたため、現場の管理職や受講者に年間の流れを伝えきれなかった点に課題がありました。そこで昨年度制作したリーフレット（受講者向け資料）を活用し、見通しが持てるよう管理職や受講者に周知を図ったことで、意欲的に研修に取り組める環境が整えられたと考えます。

特に提出を課す書類や研修の事前準備の指示は、業務と調整の上で予定を組めるため、受講者はもちろん管理職にとっても負担感の軽減が図れたと期待できます。

他自治体で同様の研修を実施する場合、両者で研修についての共通理解を得て、役割分担を定め、見直しをもって受講者、管理職に通知することで円滑な研修の運営が可能です。

##### (2) 複数年実施により、現場の理解協力を深める

2017 年度と比較し、本年度の研修の実践はスムーズに行うことができました。その要因は、上記見通しの持てるスケジュールの周知共有に加え、学校現場の理解と協力にあると考えます。2017 年度本プログラムを実施した管理職が、講師の力量向上や負荷軽減などの研修効果を実感できたことにより、管理職の理解協力が得られ、本年度の取組がより効果的になったものと考えます。特に管理職の協力が必須となる研修プログラムは、複数年度実施し、理解協力を深めていくことで、結果として研修効果を高めることにつながります。

##### (3) ICTで完結しない仕組みづくり

受講者の効率的な知識習得と、管理職の指導時間負荷軽減を目的として、自主学习として ICT 教材を活用し、e ラーニング学習を実施しました。ICT 活用には効果があったと考えますが、意欲的な授業改善と力量向上のためには ICT で完結させず、人が介する仕組みが必要です。

今年度は、研修成果に加え、新任臨時的任用講師の不安解消、研修意欲や自己有用感の向上を目指し、校内指導に重点を置いた研修プログラムを実施しました。映像で学んだ知識を実践し、実際の授業で管理職から個別に指導助言を行うことで、「実際の授業を見てもらい、クラスの状況に応じた指導が授業改善に効果的だった」「指導助言の際悩みを聞いてもらいアドバイスももらった」など、個に応じた指導が受けられ前向きに取り組めた様子が見取れました。

授業で必要となる力量形成、モチベーション向上には人と人の関わりと対話が密接につながっています。ICT を活用した研修を行う場合、効率化できる部分（＝ICT で置き換えられる部分）と人が関わる部分を明確にし、相互に関係するプログラムを構築することで研修効果が高まると考えます。

#### 宮崎市教育委員会より

協働連携先（今回は早稲田アカデミー）のもつ研修内容や研修素材を有効に活用できるよう、実施する研修の目的やゴールイメージを共有することが重要です。その上で「自主研修」や「校内実践」が効果的に進められるよう、通知や連絡といった調整を適宜行うことで、研修自体がスムーズに実施されると思います。



## 2. 連携により得られる利点

2017年度に続き、宮崎市と民間の早稲田アカデミーが協働し、民間のノウハウを活用した研修プログラムを構築しました。

当社の研修映像教材（教師力養成塾 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。研修の仕組みも映像教材と同様、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。

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、研修プログラムの改善、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。

### 宮崎市教育委員会より

早稲田アカデミーは、様々な研修内容や研修素材を持っています。とりわけ映像教材は、受講者個別の状況に応じた効率的かつ弾力的な研修体制を整える上で有効でした。これは、本市独自で制作することは困難であり、民間事業者との連携により得られる利点であると思います。

## 3. 今後の課題と研修プログラム開発に向けた取組

### (1) 課題改善に向けた取組

本年度の課題について次年度に向けて更なる改善を行い、研修プログラム構築・確立に向けて以下について取り組む予定です。

- ・宮崎県の育成指標で定めている力量形成につながる実感できるプログラムの構築
- ・教員採用試験に向けた合格に活かせるプログラムの構築（講師の受講意欲向上の一環）
- ・今年度の課題改善によるプログラムの良化（映像視聴負荷軽減に向けた指示の細分化・授業観察評価シートの活用方法の明示）

### (2) 本プログラムを活用した非常勤講師研修の開発

前述の通り、新任臨時的任用講師研修プログラムは、一定の成果があったと考えます。そのため、本年度取り組んだ研修プログラムを活用し、対象を非常勤講師研修に拡げ、プログラムの開発を進めることを検討しています。

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、非常勤講師はともに増加していく傾向があります。また、非常勤講師も常勤講師と同様法定研修の機会がなく、研修の実施は各自治体の裁量に任されています。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。そのため、非常勤講師の授業力の向上を図ることは、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。

本事業の成果を活かした非常勤講師研修プログラムの開発は全国的な課題から見ても有用であると考えます。非常勤講師は常勤講師と比較し時間数が少ないため、研修をより焦点化しコンパクトに学べる必要があるとなります。非常勤講師の力量形成とモチベーション向上につながる研修構築を目指します。

#### 4. その他

[キーワード]

常勤講師 非正規教員 授業力 自己有用感 コミュニケーション機会 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  
 知識の効率的な習得 可視化 自主学習 eラーニング 校外研修 評価規準 成長実感

[人数規模]

C. 21～50名

[研修日数(回数)]

C. 4～10日(4～10回)

【担当者連絡先】

●実施者

申請者名	株式会社早稲田アカデミー	
所在地	〒171-0014 東京都豊島区池袋二丁目53番7号	
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: 03-3590-4011/FAX: 03-5992-3071
	E-mail	youseijuku@waseda-ac.co.jp

●共同実施機関

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	宮崎市教育情報研修センター次長
	氏名(ふりがな)	平山 十四郎(ひらやま としろう)
	事務連絡等送付先	同上
	TEL/FAX	TEL: 0985-28-2426/FAX: 0985-28-2436
	E-mail	hirayama@mcnet.ed.jp