

(文部科学省平成 28 年度委託事業)  
「総合的な教師力向上のための調査研究事業」  
民間教育事業者の力を活用した教員の資質能力向上事業

成果報告書

I C T 環境（モバイルラーニング等）の活用による  
学校教員の資質能力向上に資する研修モデル構築に関する調査研究事業

平成 29 年 3 月

株式会社 早稲田アカデミー

## 目 次

I 調査研究の趣旨と概要 · · · · ·	4
1 背景及び課題認識	4
2 当社の取組	5
3 奈良市教育委員会との協働連携	6
4 調査研究の目的	10
5 調査研究の実施体制	11
6 調査研究の実施状況	12
II ICT環境を活用した初任者研修モデルの構築 · · · · ·	15
1 モバイルラーニングによる初任者研修モデルの概要	15
2 実施状況に関する考察	18
3 実施状況に関する評価	38
III ICT環境を活用した校内研修モデルの構築 · · · · ·	41
1 なら学びの広場を活用した校内研修モデルの考察	41
2 指導主事会での実践	43
3 学校現場での実践	47
IV ICT環境を活用した自己研鑽モデルの構築に向けた考察 · · · · ·	61
1 ICT環境を活用した自己研鑽モデル考察の背景	61
2 自己研鑽モデル構築における課題の分析	62
3 自己研鑽モデル構築における課題改善の考察	70
V 調査研究のまとめ · · · · ·	73
1 調査研究の成果と課題	73
2 調査研究の全国的な波及に向けた考察	75

本報告書は、文部科学省の初等中等教育等振興事業委託費による委託事業として、株式会社早稲田アカデミーが実施した平成28年度「総合的な教師力向上のため調査研究事業」の成果を取りまとめたものです。

したがって、本報告書の複製、転載、引用等には文部科学省の承認手続が必要です。

# I 調査研究の趣旨と概要

## 1 背景及び課題認識

### (1) 背景

我が国が将来に向けて継続的に発展・繁栄を維持していくためには、様々な分野で活躍できる質の高い人材育成が必要不可欠であり、変化を見通せないこれから時代において、子供たちの新しい社会の在り方を自ら創造することができる資質能力を育むことが求められています。そして社会情勢や産業構造の変化や複雑化、加速度的なグローバル化・情報化が進行し、「答えのない課題に最善解を導くことができる能力」や「分野横断的な幅広い知識・俯瞰力」が求められる時代であるからこそ、子供たちの育成の中核を担う教員の育成が最重要課題とされているのだといえます。

平成27年12月21日の中央教育審議会(答申)では、学校教育と教育課程の充実への期待が示され、平成28年12月21日の中央教育審議会(答申)においては教員には教科等を超えた「カリキュラム・マネジメント」の実現や、「主体的・対話的で深い学び」を実現するための授業改善や教材研究、学習評価の改善・充実などに必要な力等」が求められることが確認されました。2030年の社会と子供たちの未来に向けて、教員には「問題発見・解決型の学び」や「他者との協働・対話による学び」、「見通しを持ち振り返りによる主体的な学び」が経験できる授業が求められています。

他方で、学び全体の改善や新たな教育課題へ対応する力が教員に求められており、教員が対応を求められる範囲が広くなり、高度化が進んでいます。そして団塊世代の退職に伴い採用者数が増加している一方で、受験者数が概ね一定であるため競争倍率が低下傾向にあること、年齢構成的にベテラン教員と若手教員の二極化が進み、学校運営や若手育成の根幹を担う中堅教員の割合が相対的に低下していることなどから、経験年数の不均衡が進み、中堅・ベテラン教員からの知識・技能の指導・伝承が自然に行き届くことが難しい状況も生まれています。

またTALIS(2013)調査結果より、我が国の教員は研修へのニーズや学びの意欲が高い一方で、日常業務の多忙化により、研修・研鑽に必要な時間を確保することが難しい状況も読み取れます。特に様々な対応に追われる先輩教員から指導・伝承を受けることが難しい初任者や若手教員は、自学自習・自己研鑽によってその不足を補う必要があります。さらに「チーム学校」の理念の下、中堅・ベテラン教員も学校づくりのチームの一員として、協働的・組織的に諸課題の解決のために取り組む専門的な力を培っていくことが求められています。

### (2) 公教育との協働を通じた気付き

私たちも研修を通じた公教育との協働を通じて、教科指導内容の充実以前に「授業基本動作や指導スキルの習得」や「コミュニケーションスキルの向上」が必要な初任者や若手教員が多いことに気付きを実感しました。そして、その割合が高まっていることに課題意識を持つ教育委員会や学校現場が多いことを学びました。

そして教員間の協働を進め、「ベテラン教員の経験や教育技術の若手教員への継承」「諸課題の解決のために取り組む専門的な力の醸成」を図るために、法定研修や教育委員会が計画・実施する各種研修のみならず、校内研修が組織的継続的に実施される体制が必要です。さらに、ワーク・ライフ・バランスを良好に保ちながら短時間に効率よく知識・技能を習得(自学自習・自己研鑽)できる研修ツールがあれば、新たな教育課題への対応に必要な教員の資質能力向上に役立てられると考えられます。

## 2 当社の取組

### (1) 当社の教育理念と研修システム

当社は「本気でやる子を育てる」という教育理念の下、真剣に努力することを通じ、「高い学力」「問題解決力」「強い精神力」を身に付け、「本気でやり抜く力」を育むことを目指して学習指導を行っていますが、その際子供たちの学習意欲を高め維持することを重視しています。

子供の心をつかみ、学習意欲を引き出すためには、授業の空間づくりが重要であり、教え込む授業をどんなに一生懸命行ったとしても、子供の自ら学ぶ姿勢や意欲は育まれないと考えます。学習意欲を引き出し、高め、維持する授業空間は、教師の授業基本動作（発声・抑揚・間・視線・表情・立ち位置・体の向き）と、それらに立脚する指導基本スキル（指示・発問・話術・表現力・板書）の活用（場面や成長段階に応じた使い分け）によって、生み出されると考えます。そして、当社では授業基本動作や指導基本スキルを習得するための講師研修を「e ラーニング教材（教師力養成塾 e - 講座 [以下 e - 講座]）による反転学習」「校舎での実地研修」「本社での集合研修（授業実践と相互評価）」「本社での検定（定着度確認と合否判定）」を組み合わせた講師研修システムによって行っています。

約 150 抱点（1 都 4 県）を展開する当社には毎年 1000 人超の講師が入社しますが、大半は春に集中しています。短期間に一定の授業品質が担保出来る講師育成を行うため、あるべき姿を映像で可視化して共有すると共に、e ラーニング教材（e - 講座）を活用した研修プログラムの導入により、研修の効率化と均質化を図りました。その結果、集合研修の実施が難しい状況下においても、研修の実施内容や受講状況の不均衡や格差がある程度抑えられるようになりました。このことは、顧客（塾生・保護者）からのアンケート内容及び中学入試、高校入試、大学入試の結果等を考えるに、一定の効果・成果が得られているものと自己評価しております。

### (2) 公教育との協働連携の取組

当社は 2007 年より現職教員・教員志望者を対象とした研修事業「教師力養成塾」を展開しており、当社の e ラーニング教材（e - 講座）の提供や自治体の初任者研修や校内研修等の支援を通じて、公教育との協働連携を進めています。e - 講座は 365 日 24 時間インターネット環境があれば授業と保護者対応の基本をコンパクトに学ぶことができる映像講座（1 テーマは 5 分程度で、校務の隙間時間や通勤途中等、場所を選ばずいつでも確認できる研修ツール）です。受け身になりがちになる e ラーニングの学習について、映像の構成と設定を工夫し、課題発見・解決型学習を行うことができる内容（問題点とその原因、改善策を考え、更に自らに置き換え考察と振り返り）としています。

公教育との協働連携を進める中で、e - 講座は「当然のように必要であるものの、今の初任者や若手教員に最も不足していること、ベテラン教員が経験則的に実践していることで、上手く伝承できていないこと」という声を戴くことが非常に多い他、「よくない教師の事例が映像化され、具体的に改善行動が示されており、教員が自分の足りないところを自覚することにつながる（悪い例として本物の授業が見せられないため）」「子供からどのように見られるのか、という意識での改善につながり、インプットされやすい。」等の声を戴き、中堅・ベテラン教員の研修教材としても活用して戴いています。

そのため e - 講座の活用は「初任者や若手教員が無理なく必要十分な知識・技能ノウハウを身に付けることができる研修体制」の構築や「教員が効率的かつ継続的に自己研鑽できる研修体制と研修ツール」の整備、「教員間の協働を推進し、学校の組織力向上に資する校内研修の内容充実」に活かせると考え、調査研究事業を進めるにあたり、当社が創業以来培ったノウハウと公教育との協働連携で培った経験を活かして実施することに留意して参りました。

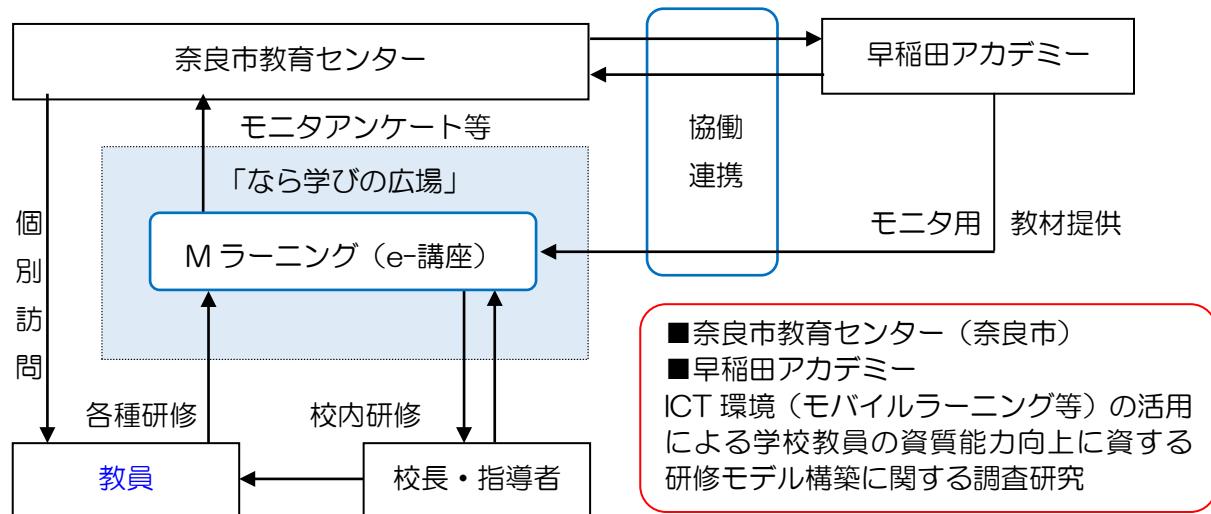
### 3 奈良市教育委員会との協働連携

#### (1) 調査研究事業における協働連携体制

本事業は、児童生徒の学力向上を図るための施策（学校教員の資質能力向上・指導力向上の推進）の一環として、ICT環境を活用した研修モデルの構築を図る奈良市教育委員会と協働連携して実施しました。奈良市での取組が全国の自治体や学校の課題解決に資する「汎用的な研修モデル」となることを目指し、その成果物として「Teacher's Guide」（なら学びの広場の活用を教員の資質能力向上・指導力向上に役立てるための手引き）の作成等にも取り組むこととしました。

調査研究を進めるにあたり、奈良市が構築したクラウド型ICT環境（以下、「なら学びの広場」）上の「研修のひろば」へe-講座を提供、モバイルラーニング動画（以下、Mラーニング）として奈良市の教員研修や所属教員の自己研鑽等に活用できる環境の整備から始めました。

そして、初任者研修の一環としてMラーニングを活用した自主学習を実施し、初任者の授業見学による変化・変容の確認と管理職・初任者へのインタビュー調査を行った他、「なら学びの広場」やMラーニングの活用を教員の自己研鑽や校内研修等へ広げるために指導主事や教員を対象としたアンケート調査を実施しました。その上で、研修モデル構築に向けた検討・考察を行いました。



#### (2) 奈良市の現状と課題（奈良市教育振興計画より）

##### 1) 奈良市の概況

奈良市は現在、在籍教員に占める30歳未満教員の割合が23.2%（平成27年度）であり、10年後には36.9%（平成37年度）となる見込みです。そのため「ベテラン教員の経験や教育技術のスムーズな継承」と「若手教員の育成・ミドルリーダーの育成」、加えて、児童生徒の学習に対する関心・意欲・態度の向上（学習意欲をいかに引き出すか）に課題意識を持っています。必修研修や職務研修に「校務が忙しく参加できない」という教員の声も多く上がっているため、奈良市はこれらの課題を解決するために、独自の『個別訪問研修+振り返り研修』を実施する他、校区別集合型研修、校内研修の充実を図り、教員の負担を軽減し、児童生徒の指導に専念できる支援づくりの整備を進めています。「なら学びの広場」の開発・運用はその一環であり、ICT環境を活用した研修ツールと研修体制の構築とその充実により教員の資質能力向上を目指すものです。

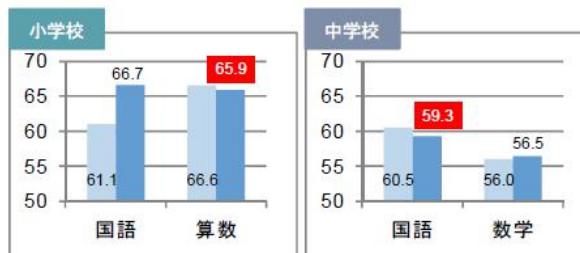
「なら学びの広場」を「初任者研修の充実」や「若手教員の育成につながる校内研修の充実」「教員の資質能力向上・指導力向上につながる自己研鑽」等へ活用する協働連携を進めるため、当社では奈良市の現状と課題について奈良市教育振興計画より、以下のように整理をしました。

## 2) 奈良市教育の現状と課題

### ①児童生徒の学習に対する関心・意欲・態度（全国学力・学習状況調査結果より）

児童生徒の学習に対する関心・意欲・態度は、小学校に比べ、中学校の方が低い傾向にあります。これは全国と同様の傾向ですが、奈良市の状況は全国の状況よりも顕著な結果となっており、学習に対する関心・意欲・態度の向上が課題となっています。

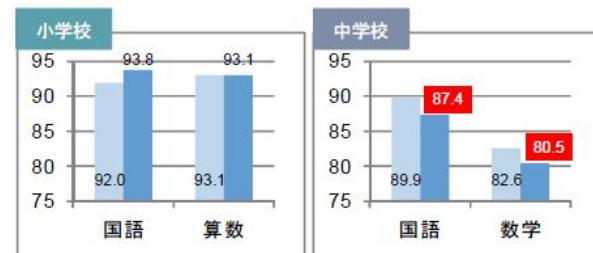
Q :「国語（算数・数学）の勉強は好きですか」



\*肯定的な回答の割合

(平成 27 年度調査結果、単位：ポイント)

Q :「国語（算数・数学）の勉強は大切だと思いますか」



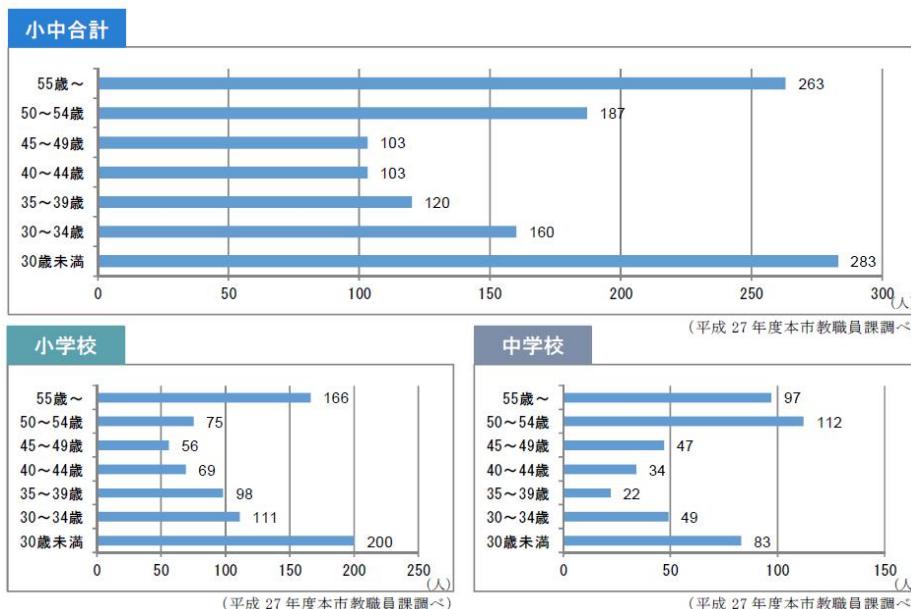
\*肯定的な回答の割合

(左：全国の回答、右：奈良市の回答)

(奈良市の数値が全国の数値を下回っているものを白抜きで表示)

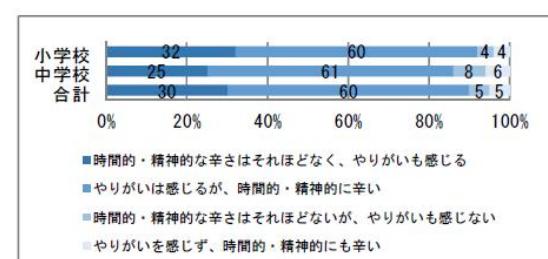
### ②奈良市立学校教員の年齢構成

奈良市の教員の年齢構成は以下のグラフのようになっています。50 歳以上のいわゆる団塊の世代の大量退職による若手教員の増加、30 歳代後半から 40 歳代のミドル層の教員が少ないとことから、ベテラン教員の経験や教育技術のスムーズな継承やミドルリーダーの育成が課題となっています。



### ③奈良市の教員への実態調査

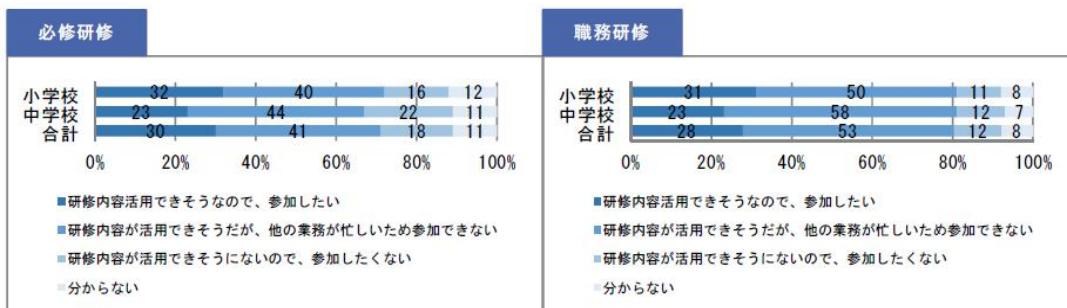
奈良市教育委員会が平成 27 年 12 月に同市内小中学校の教員（校長、教頭、主幹教諭、養護教諭、栄養教諭および非常勤講師を除く）を対象として実施したアンケート調査より、全体で 90% の教員が業務にやりがいを感じている一方で、多様な業務による多忙化により時間的・精神的に辛いと感じている教員が全体の 65% となっています。



#### ④奈良市の実施している研修について

必修研修では全体で71%の教員が、「研修内容を活用できそうである」と回答していますが、41%の教員が「他の業務が忙しくて参加できない」と回答しています。また職務研修では、全体で81%の教員が「研修内容を活用できそうである」と回答していますが、53%の教員が「他の業務が忙しくて参加できない」と回答しています。

いずれの研修においても「他の業務が忙しいため参加できない」と回答している教員が4~5割となっており、TALIS(2013)調査結果で示された我が国の教員の全体的傾向と重なります。奈良市の教員は研修への関心や学びの意欲が高い一方で、日々の多忙な業務に追われ、研修・研鑽に必要な時間を確保することが難しい状況にあることが推察されます。



#### (3) 奈良市の取組

##### 1) 奈良市がめざす教職員像

奈良市は「児童生徒に対する理解を深め、的確な指導ができる教職員」「奈良で教えること、働くことに誇りをもつ教職員」を教職員像として示しています。そして「奈良市教育振興基本計画」を実現し、子供たちに質の高い教育を提供するための教員の資質能力の向上を図るため、研修体系や方法を見直し、指導主事が学校や校区に出向いて研修することで、多忙等でなかなか研修に参加できない教員をフォローすると共に、ベテラン教員の経験知を若手教員へ継承しています。

また、学び続ける教員であることを支援するためにクラウド環境を活用し、モデル授業の映像を配信したり、教員が意見交換できる環境を整えたりする等、「いつでも」「どこでも」教員が学び研修できる場の提供を進めています。

##### 2) 「なら学びの広場」の活用

「なら学びの広場」は奈良市が構築したクラウド環境で、インターネット環境があれば、校務の隙間や校外でもアクセスが可能なため、「いつでもどこでも使える」、奈良市の教員全員で創る学びの共有サイトです。日々の授業や学級運営の充実のために「いつでもどこでも」研修を行えるサイトを目指して運用を進めています。



### 3) 「なら学びの広場」の内容

「なら学びの広場」には次の5つの「ひろば」があり、情報発信と研修・研鑽に活用されています。

#### ①みんなのひろば

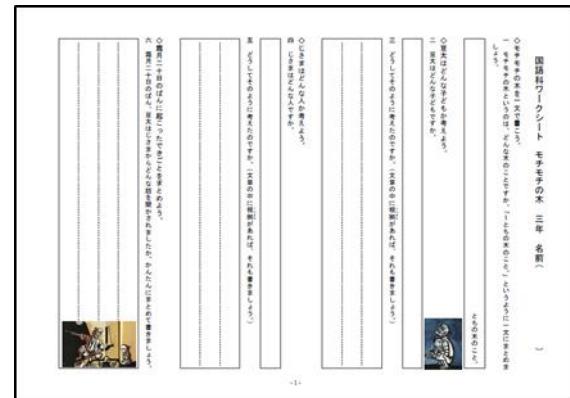
「みんなのひろば」では、奈良市教育センターより教員向けのお知らせを掲載しています。

#### ②各教科・領域のひろば

「各教科・領域のひろば」は、利用者側から授業や学級運営上の工夫などについて情報発信したり、教員同士のネットワークを構築したりするためのページです。「各教科のへや」からコンテンツを投稿することができるようになっています。奈良市立学校教員が作成したワークシート等の教材やICT活用のアイデア、外国語科の教材等の投稿、教員同士で意見交流、共有化を目的としています。

#### ③教材のひろば

「教材のひろば」では、日々の授業や学級経営などの参考になる教材が提供されています。ここに掲載されている教材（静止画、動画、フラッシュ教材、ワークシート等）や指導資料（指導案、指導事例集等）等は、奈良市立学校教員が作成・提供了したもので、同システム利用規約の範囲内で、ファイルをダウンロードして利用することができるようになっています。



(掲載されている資料例)

#### ④動画のひろば

「動画のひろば」では、モデル授業の映像や授業で使えるビデオ教材などを公開しています。市内学校で撮影された授業の様子を視聴することができます。



(掲載されている資料例)

#### ⑤研修のひろば

「研修のひろば」では、授業技術と保護者対応の基本をコンパクトに学習することができる映像講座（当社のe-講座）をMラーニング動画として公開しています。初任者研修（校外研修）の事前学習や校内研修教材として、活用できるようになっています。



(掲載されている資料例)

## 4 調査研究の目的

### (1) 調査研究の目的

前述の通り、初任者指導や知識・技能の伝承を補完し、多忙な教員が自学自習・自己研鑽できる環境を整え、組織的継続的な校内研修を実施するためには、クラウド等を利用したeラーニングやモバイルラーニングといったICT環境の活用が有効と考えました。

そこで本調査研究事業では、奈良市が構築したなら学びの広場や当社が開発した映像教材（e一講座）を活用することで、①初任者の資質能力向上の土台づくり（授業基本動作・授業基本スキル）、②自学自習や自己研鑽に取り組むことができる環境づくり（仕組みづくり）、③組織的継続的な校内研修の促進に役立つ研修／学習モデルの構築を目指しました。

そして、構築した研修／学習モデルが自治体（教育委員会）や公立学校において活用できる（教員の資質能力向上に役立つかどうか）の実践は、奈良市教育委員会と協働連携して行った他、e一講座を研修教材として採択している公立学校の協力も得て行うこととしました。

また、研修ツールや研修体制の整備に加え、「Teacher's Guide」（なら学びの広場の活用を教員の資質能力向上・指導力向上に役立てるための手引き）も研修効果を高めるための成果物として作成しました。奈良市での次年度以降の活用推進を図るためのツールとして活用することに加え、奈良市での実践を汎用的に他の自治体で活かして戴くための成果物（事例紹介）となることも意識しています。

### (2) 調査研究の内容

調査研究の目的に照らし、奈良市教育委員会と当社は以下の4点に協働連携して取り組みました。

#### 1) 初任者研修モデルの構築

初任者がMラーニングを利用して短時間に効率よく必要な知識・技能を学び、継続的に振り返りを行うことで資質能力向上の土台作りを行う自主学習研修のモデル構築

#### 2) 校内研修モデルの構築

教員間の協働を進め、学校の組織力向上を図る「チーム学校」の考え方の下、自発的・継続的・組織的な校内研修実施のために、「なら学びの広場」やMラーニングを利用する実践モデルの構築

#### 3) 自己研鑽モデルの構築に向けた考察

日々の業務に追われる教員がワーク・ライフ・バランスを保ちながら学び続けることができる環境を整備することで、校務の隙間や職場外でも自己研鑽や自主的学習に取り組めるモデル構築の考察

#### 4) 「なら学びの広場」を活用するための「Teacher's Guide」の整備

個々のニーズ（初任者研修・校内研修・自己研鑽等）に「なら学びの広場」やMラーニングをカスタマイズするための活用手引きの作成（「Teacher's Guide」の整備による自己研鑽活用の促進）

### (3) 調査研究の方法

奈良市教育委員会と当社メンバーによる、協働連携会議を開催し、調査研究に関する諸事項について協議・検討を進めました。なお、現状の課題解決のためには初任者研修や校内研修における「なら学びの広場」やMラーニングの活用の優先順位が高いと考えたため、上記1)・2)に優先的に取り組み、初任者研修でのMラーニングの実施や指導主事会、校内研修での実践等に取り組みました。また、自己研鑽モデル構築（活用促進）には、「Teacher's Guide」の整備による全教員への活用方法等の周知も重要であると考えたため、次年度以降も見据えて3)・4)を並行して進めることとし、奈良市教員アンケートの実施や「Teacher's Guide」の作成、自己研鑽用教材の作成等に取り組みました。

## 5 調査研究の実施体制

所属部署・職名	氏 名	役割分担
■早稲田アカデミー 教育事業推進部 事業推進課長 教育事業推進部事業推進課 上席専門職 教育事業推進部事業推進課 上席専門職 教育事業推進部事業推進課 事務主任 教育事業推進部事業推進課 事務 教育事業推進部事業推進課 事務 教育事業推進部事業推進課 事務	杉山 正典 牛嶋 孝輔 大間 美千代 川上 愛美 石原 麻江 赤堀 滋乃 矢嶋 愛	事業実施責任者（全体統括） 事業実務担当（調査研究主担当） 事業実務担当（調査研究担当） 契約庶務・事業実務担当（調査研究担当） 事業事務担当（調査研究補佐） 事業事務担当（成果物作成補佐） 事業事務担当（成果物作成補佐）
■奈良市教育委員会 教育支援課 課長 教育支援課 主幹 教育支援課 課長補佐 教育支援課 教員支援室 室長 教育支援課 研修・研究係長 教育支援課 教員支援室 主任 教育支援課 指導主事	廣岡 由美 大橋 美子 垣見 弘明 吉元 祐介 丸本 佳則 皿木 博幸 神田 裕之	奈良市教職員研修実施責任者（奈良市統括） 奈良市教職員研修実務担当者 奈良市教職員研修実務担当者 奈良市での訪問研修実務担当者 奈良市教職員研修実務担当者 奈良市での訪問研修実務担当者 奈良市教職員研修実務担当者

調査研究の研修実践にあたり、奈良市内小学校2校、中学校1校、大阪府立佐野高等学校（山田勝治校長）及び大阪府立信太高等学校（平野智之校長、堀剛首席）、各校関係者のご協力を賜りました。

## 6 調査研究の実施状況

### (1) 協働連携会議の実施

回数・実施日・会場	主な会議の議題
<b>第1回</b> 平成28年4月13日 @奈良市教育センター  杉山・牛嶋・川上 廣岡・大橋・吉元・丸本・ 皿木・神田	* 年間研修計画及び実施状況について（情報共有） ・初任者研修計画、Mラーニング開始状況 (4/1 初任者研修実施校校長連絡協議会、Mラーニング指示)  * 調査研究施策と実施計画について（情報共有・協議） ・教育センター主催研修、教員個別訪問研修の実施状況 ・初任者授業観察（モニタリング）、初任者研修指導教員研修の実施予定
<b>第2回</b> 平成28年6月3日 @奈良市教育センター  杉山・牛嶋 廣岡・大橋・丸本・炭本・ 神田	* 初任者研修の現状と今後の活用について（情報共有・協議） ・初任者研修でのMラーニング進捗状況 ・授業観察レポート（1回目）、初任者アンケート結果（1回目） ・自主チェックシート提出状況、指導教員ヒアリング内容  * 「Teacher's Guide」作成に向けて（意見交換） ・夏期教職員研修でのアンケート実施内容等
<b>第3回</b> 平成28年7月28日 @奈良市教育センター  杉山・牛嶋・川上 廣岡・大橋・丸本・神田	* 初任者研修でのMラーニング進捗状況（情報共有・協議） ・授業観察レポート（2回目）、自主チェックシート提出状況 ・初任者アンケート（2回目）及びヒアリング実施予定  * 校内研修の現状と今後の活用について（情報共有・協議） ・校内研修の実施状況 ・なら学びの広場やMラーニングを活用した校内研修モデル
<b>第4回</b> 平成28年10月26日 @奈良市教育センター  杉山・牛嶋・川上 廣岀・垣見・丸本・神田	* 初任者研修でのMラーニング進捗状況（情報共有・協議） ・初任者アンケート（2回目）及びヒアリング結果  * 夏期教職員研修でのアンケート実施結果速報（情報共有）  * 指導主事会実施に係る事前説明の実施（本庁・教育センター） ・指導主事会の趣旨説明、事前アンケート依頼  * 指導主事会で提示する校内研修モデルについて（協議）
<b>第5回</b> 平成28年11月09日 @奈良市教育センター  杉山・牛嶋・川上 廣岀・垣見・丸本・神田	* 「なら学びの広場」の自己研鑽活用に向けて（情報共有・協議） ・「Teacher's Guide」作成に向けて（意見交換） ・なら学びの広場のPRと内容の充実（意見交換）  * 指導主事会実施に係る事前準備等 ・配付資料及び会の進行 ・事前アンケート速報、事後アンケートの実施
<b>第6回</b> 平成28年11月16日 @奈良市教育センター  杉山・牛嶋・川上 廣岀・垣見・丸本・神田	* 夏期教職員研修でのアンケート結果集計に関する協議  * 「なら学びの広場」の周知と活用促進に向けて（意見交換） ・紹介映像やニーズを踏まえた動画教材の制作、PR方法  * 指導主事会に関する振り返り（情報共有・意見交換） ・事後アンケート結果速報  * 大阪府立高校での校内研修実践内容（情報共有）

第7回 平成29年1月20日 @奈良市教育センター	* 「Teacher's Guide」の構成・制作方針（協議） * 「なら学びの広場」の紹介動画の制作 * 大阪府立高校での校内研修実践報告（情報共有） * 夏期教職員研修でのアンケート集計結果（情報共有） * 「なら学びの広場」で公開する動画教材の制作（意見交換） ・特別支援、指導案作り、授業導入の工夫等
第8回 平成29年3月15日 @奈良市教育センター	* 2016年度調査研究事業成果報告書について（協議） * 2017年度の連携の在り方について（協議） * 「Teacher's Guide」の活用について（意見交換） * 「なら学びの広場」の紹介動画の活用について（意見交換） * 「なら学びの広場」で公開する動画教材の活用について（意見交換）

## (2) 授業／研修見学・研修実践等

### 1) 授業／研修見学記録

日付	実施概要
平成28年4月14日	A 小学校及びB 中学校初任者授業見学・ヒアリング（第1回）
平成28年6月3日	A 小学校及びB 中学校初任者授業見学・ヒアリング（第2回）
平成28年7月27日	奈良市法定研修（小学校初任者）見学
平成28年11月9日	A 小学校初任者授業見学・ヒアリング（第3回）
平成28年11月15日	B 中学校初任者授業見学・ヒアリング（第3回）
平成28年11月16日	初任者研修指導教員へのヒアリング
平成29年1月20日	A 小学校及びB 中学校初任者授業見学・ヒアリング（第4回）

※初任者授業見学・ヒアリングの際に初任者研修指導教員及び管理職のヒアリングも実施しています。

### 2) 研修実践記録

日付	実施概要
平成28年5月6日	初任者研修指導教員研修（初任者研修指導教員を対象としたMラーニングの概要説明及びMラーニングを用いた初任者指導に関する講義演習等）
平成28年11月9日	指導主事会（奈良市教育委員会指導主事を対象としたMラーニングの概要説明及びMラーニングを活用した校内研修モデルの提示）
平成28年11月22日	大阪府立佐野高等学校校内研修会（佐野高校及び近隣校の初任者を対象としたe-講座を用いた山田勝治校長による保護者対応研修）
平成28年11月24日	大阪府立信太高等学校校内研修（信太高校フレッシュペーソンズ研修におけるe-講座を用いた堀剛首席による授業づくり研修）

(3) 調査研究の経過

事 業 項 目	実 施 日 程											
	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
1) 初任者研修モデル構築に関する調査研究	●											
①授業見学	第1回 04/14		第2回 06/03					第3回 11/9,15		第4回 01/20		
②研修見学／実践		第1回 05/06		第2回 07/27								
③アンケート調査等	初任[1]	初任[2]	初任[3]					指導教員		管理職		
2) 校内研修モデル構築に関する調査研究					●	校内研修モデル検討・実践						
①奈良市						事前協議 10/26	研修実践 11/09			事後調査		
②佐野高校						事前協議 10/25	研修実践 11/22			事後調査		
③信太高校						事前協議 10/25	研修実践 11/24			事後調査		
3) 自己研鑽モデル構築に関する調査研究					●	調査実施・結果集約		調査結果分析・考察				
*アンケート調査						調査実施		結果集約				
4) 調査研究の成果物作成							●	内容協議検討・作成実務				
①動画資料等								事前協議		内容検討	制作作業	制作作業
②テキスト類								事前協議		制作作業	内容検討	制作作業
5) 上記の実施に係る協働連携会議の実施	第1回 04/13		第2回 06/03	第3回 07/28			第4回 10/26	第5回 11/09		第7回 01/20		第8回 03/15
							第6回 11/16					

## II ICT 環境を活用した初任者研修モデルの構築

### 1 モバイルラーニングによる初任者研修モデルの概要

#### (1) モバイルラーニングによる学習の流れ

##### 1) 目的

初任者がMラーニング動画（課題映像と解説映像）の視聴を通して、子どもたちを指導していく上で必要とされる授業の基本動作や、子どもたち・保護者と良好な関係構築を図るために求められる社会性及びコミュニケーションスキルの基礎基本から、実践的な教科指導や応対場面の事例について体系的に学ぶことで、個々の指導力や学級経営力の向上を図りました。

初任者が教員としての心構えや基本的な知識や技能について短時間に効率よく学ぶ機会とし、授業ですぐに活かすことができるスキルを身に付けることをねらいとしました。

自主チェックシートの作成に取り組むことで、自身の授業を振り返りって課題抽出と解決方法を考察し、指導教員からの指導を補完したり深めたりする成長の機会を新たに設定しました。

##### 2) 内容

初任者研修の一環として「なら学びの広場」の「研修のひろば」に公開したMラーニング動画の視聴を実施し、授業や保護者対応の基礎基本の確認を進めました。映像とサブノートの活用によって講座内容の確認・理解を図るだけでなく、各講座のテーマに応じて自らの授業を振り返り、課題の抽出と解決の手立てを考える自主チェックシート作成も行いました。これにより受講者が授業を振り返り、校内研修等で指導教員に受けた指導を整理する学びの履歴作りも図りました。そして後日初任者が作成した自主チェックシートについて管理職や指導教員が指導・助言を行うことで、内容の共有と補完も図りました。

##### 3) 実施形態

初任者は各自学習（校務の隙間等を活用した自学自習、指導教員の指導・助言を受けながら進める校内研修での活用）を進めました。初任者が作成した自主チェックシートに基づく指導・助言やMラーニング動画と一緒に見ながら補完等を行う時間は初任者研修（校内研修）の時数を活用して行われました。

#### (2) 初任者への指示内容

##### 1) 使用教材

Mラーニングより第1講座「学習する空間づくり」・第2講座「授業を開く」・第3講座「授業を創る」・第4講座「やる気を引き出す」・第5講座「保護者対応編①」・第6講座「保護者対応編②」を使用しました。

##### 2) 進め方

4月1日の辞令交付時に「なら学びの広場」への、ログインIDとパスワードを配布し、Mラーニングによる初任者研修スケジュールに関する説明をしました。また、4月1日に実施した初任者研修実施校校長連絡協議会において、昨年度からの変更点（校外研修・校内研修）、Mラーニングの活用について説明及び資料配布を行い、位置づけと後述の研修スケジュールの共有を図りました。

## [提示したMラーニングによる初任者研修スケジュール]

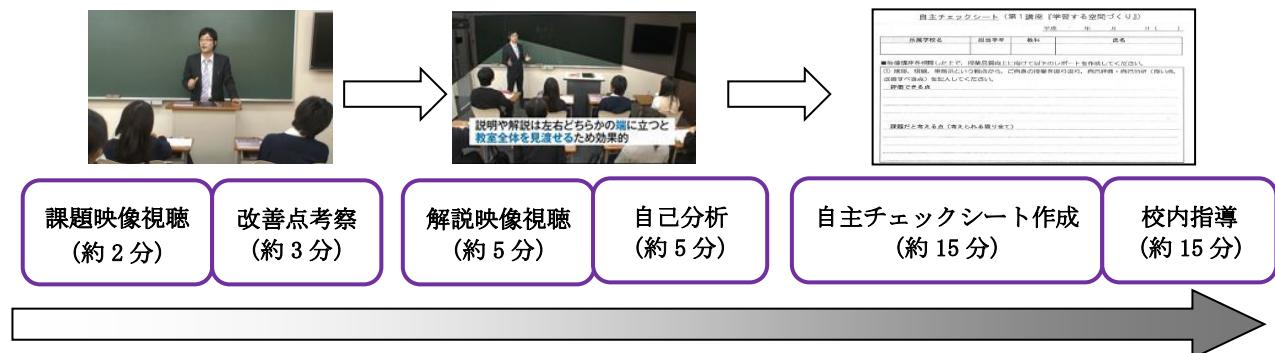
- \*4月6日の始業式までに第1講座と第2講座を視聴する。
- \*5月10日・12日までに第1講座と第2講座の映像講座の内容を踏まえて自分自身の今までを振り返り、自己課題と解決策について自主チェックシート（第1・2講座）に記入し、初任者研修で提出する前に管理職と指導教員の確認を受ける。
- \*6月14日・16日（小学校）又は6月7日（中学校）の初任者研修までに第3講座を視聴する。第3講座の講座内容を踏まえて、自主チェックシート（第3講座）に記入し、初任者研修で提出する前に管理職と指導教員の確認を受ける。
- \*7月27日（小学校）又は7月5日（中学校）の初任者研修までに、第4講座を視聴する。第4講座の講座内容を踏まえて、自主チェックシート（第4講座）に記入し、初任者研修で提出する前に管理職と指導教員の確認を受ける。
- \*8月9日までに第5講座と第6講座及び課題発見映像集1（授業編）、課題発見映像集2（保護者対応編）を随時視聴する。第5講座と第6講座の講座内容を踏まえて、自主チェックシート（第5・6講座）に記入し、初任者研修で提出する前に管理職と指導教員の確認を受ける。

### 3) Mラーニングの視聴と自主チェックシート作成の流れ

項目	時間	学習内容と進め方
Mラーニング動画の視聴	45分 (15分×3)	課題映像の視聴と解説映像の視聴を通して3つのポイントを学習します。初めに課題映像（改善すべき点のある授業風景）を視聴し、改善すべき点を考察します。続いて解説映像（改善の指針や対応例の紹介）を視聴しながら、サブノートを活用し、指導場面毎の対応の要点を確認します。
自主チェックシートの作成	15分	Mラーニング動画で学習したポイントから初任者が自身の授業を振り返り、自己評価と自己分析（良い点と改善すべき点）の記入を行います。そして最優先で取り組むべき課題と解決策を考え記入します。具体的な手立てを考え、文章化することで課題を明確にします。
授業での実践	—	自主チェックシートにまとめた内容を踏まえ、授業において最優先課題の解決に必要な改善の手立てを実行します。
自主チェックシートの完成	15分	実践後、課題解決に向けて取り組んだ成果（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）を記入します。
校内指導	15分	完成したレポートを指導教員へ提出し、指導教員より授業観察等を踏まえた校内指導を受けます。
提出	計 90分	管理職に提出・確認印を受けた自主チェックシートを初任者研修で提出します。

※上記の流れを期日までに計6枚分実施することをMラーニングによる研修として行います。

#### Mラーニングによる学習のサイクル



#### 4) Mラーニングの学習内容

Mラーニングによる初任者研修では、動画の視聴後、各講座のテーマに即して自身の授業を振り返り、自己評価（評価できる点と課題だと考えられる点）を行った上で最優先課題と解決策を記入するまでを第一段階として行いました。

各講座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：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9本・計23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



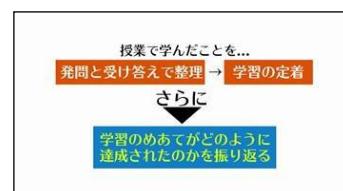
##### [第3講座] 授業を創る（映像9本・計30分）

- 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9本・計29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



##### [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



そして第二段階として、課題解決に取り組んだ成果（実践前と比べて授業・児童生徒に見られた変化・変容）を整理・記入し、管理職や指導教員と共有することで自主チェックシートの作成完了となります。校内研修の時数等を活用し、指導教員の指導助言を受けることも推奨しています。

## 2 実施状況に関する考察

### (1) 初任者の取組状況

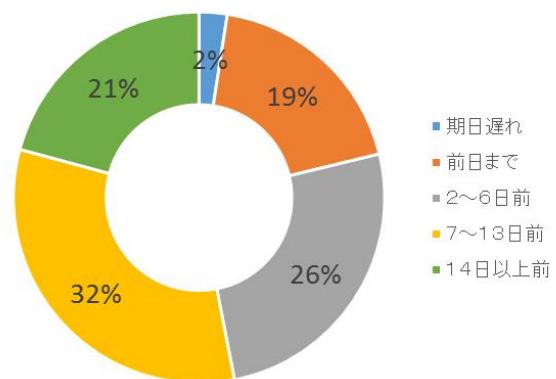
初任者は前述の進め方に則り、概ね5月～8月の校外研修毎に期日を設定し、Mラーニング動画を視聴し、自主チェックシートの作成に取り組みました。自主チェックシートは自己評価（評価できる点と課題だと考えられる点）を行った上で課題と解決策を記入し、授業実践で解決に向けて取り組むこと、そして課題解決に取り組んだ成果（実践前と比べて授業・児童生徒にみられた変化・変容）を整理するためのものです。自主チェックシートという名称ではありますが、校内研修の時数を使って指導教員が指導助言を行うことも推奨しており、管理職や指導教員の支援の下、基本ノウハウの定着を図るMラーニングによる初任者研修に4月～7月にかけて継続的に取り組みました。

自主チェックシートの作成状況について、43名中39名（91%）が6枚全てを期日に提出しており、期日における提出率も97.6%（252枚／258枚）となっていることから良好であったと評価できます。また作成日より、総提出数の約80%が期日（校外研修）の2日以上前に作成され、かつその内約70%は概ね期日の1週間以上前に作成されていることから、初任者が計画的に取り組んでいたことに加えて、管理職への報告や指導教員との共有についても意識的に進められたということができそうです。それらの状況よりMラーニングによる初任者研修として課した課題の分量や時期について、概ね適量・適切であったと評価することができると思われます。

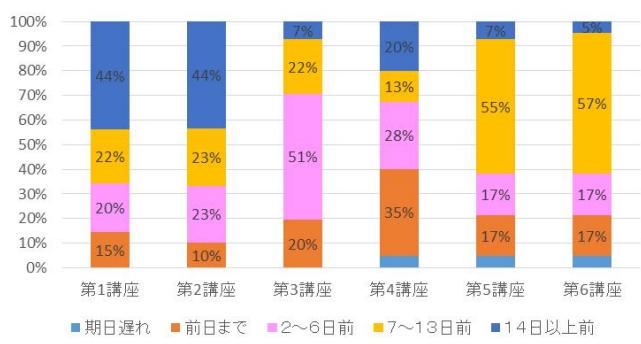
講座別作成状況を見ると、第1講座と第2講座（期日：5月10日又は12日）については、約90%の初任者が期日の2日以上前に作成していました。意識が高い辞令交付後に「なら学びの広場」のログインIDとPWを通知し、授業開きに向けた準備として始業式（4月6日）までに基礎基本の確認の視聴指示を出したことでスムーズに取り掛かることができたからであると考えられます。

続いて第3講座（期日：小6月14日又は16日、中6月7日）についても、約80%の初任者が期日の2日以上前に作成しており、計画的な学習が継続されたと推察できます。一方、続く第4講座（期日：小7月27日、中7月5日）については小中ともにやや期日直前（作成日が前日又は当日）となる傾向が見られた他、小学校初任者で2名期日遅れがありました。夏休み前の校務が立て込む時期と重なってしまい計画が乱れてしまった等、業務の見通しを十分に持てていなかつたことによる影響があったとも考えられます。そして第5講座・第6講座（期日：8月9日）については、小中学校で各1名期日遅れがありましたが、約60%の初任者は期日の1週間以上前に作成していました。夏休み前の懇談会や面談など保護者対応機会が多い時期であり、必要な内容をタイムリーに学習できたことも奏功したものと考えられます。

グラフ1：作成状況



グラフ2：講座別作成状況



## (2) 自主チェックシートの分析

### 1) 文字数と内容の変化について

初任者が作成・提出した自主チェックシートについて、4月～5月前半に作成した第1講座・第2講座、5月後半に作成した第3講座、6月後半に作成した第4講座、7月後半に作成した第5講座・第6講座、それぞれの書き振りにおいて変化が見られました。Mラーニングの視聴と自主チェックシートの作成を進めるにつれ、文字数が増える傾向がみられたと共に、良い点と改善点について、第1講座・第2講座は改善点の記述が多く、自身の授業に自信が持てない様子をにじませる初任者が特に小学校初任者に多く見られましたが、第3講座・第4講座に進むにつれて、課題や改善点が端的に分かりやすく示されるようになっただけでなく、良い点（できるようになった点）の記載も増えています。授業づくりのまとめとして取り組んだ第4講座では顕著にその傾向が見られます。

■自身の授業の振り返り(良い点・改善すべき点)の記入量[小学校]

	第1講座	第2講座	第3講座	第4講座							
小計	良い点	改善点	小計	良い点	改善点	小計	良い点	改善点	小計	合計	
1	65	20	85	79	19	98	54	57	111	58	48 106 400
2	30	60	90	44	90	134	46	63	109	60	99 159 492
3	125	138	263	144	121	265	99	85	184	130	89 219 931
4	47	101	148	60	65	125	43	85	128	105	100 205 606
5	22	65	87	24	63	87	42	83	125	25	71 96 395
6	70	93	163	117	109	226	103	91	194	103	100 203 786
7	93	72	165	115	83	198	119	112	231	110	74 184 778
8	51	71	122	59	67	126	63	41	104	55	60 115 467
9	66	72	138	94	69	163	35	60	95	75	135 531
10	82	114	196	153	62	215	82	105	187	122	90 212 810
11	38	94	132	43	55	98	65	66	131	62	73 135 496
12	89	100	189	62	102	164	107	110	217	139	130 269 839
13	54	87	141	32	83	115	45	105	150	88	88 176 582
14	147	58	205	93	16	109	110	71	181	105	75 180 675
15	34	89	123	63	50	113	72	40	112	51	51 102 450
16	44	83	127	71	43	114	113	70	183	123	93 216 640
17	40	44	84	22	50	72	65	40	105	73	98 171 432
18	51	120	171	92	83	175	104	98	202	133	105 238 786
19	33	80	113	47	40	87	29	36	65	138	45 183 448
20	67	66	133	62	71	133	28	34	62	89	84 173 501
21	25	18	43	31	45	76	98	81	179	127	123 250 548
22	112	63	175	135	34	169	143	52	195	122	86 208 747
23	143	42	185	118	110	228	118	110	228	130	120 250 891
24	27	60	87	25	72	97	6	46	52	55	70 125 361
25	31	46	77	32	41	73	30	41	71	59	65 124 345
26	30	55	85	77	104	181	35	49	84	85	74 159 509
27	19	62	81	23	19	42	29	34	63	43	56 99 285
28	80	75	155	92	57	149	97	74	171	124	100 224 699
29	58	84	142	75	40	115	35	68	103	60	40 100 460
30	61	74	135	72	64	136	69	69	139	91	82 173 582

■自身の授業の振り返り(良い点・改善すべき点)の記入量[中学校]

	第1講座	第2講座	第3講座	第4講座							
中	良い点	改善点	小計	良い点	改善点	小計	良い点	改善点	小計	合計	
1	35	23	58	20	50	70	42	23	65	61	8 69 262
2	84	56	140	104	48	152	37	52	89	76	45 121 502
3	93	72	165	90	90	180	90	50	140	95	69 164 649
4	103	89	202	113	110	223	112	134	246	140	132 272 943
5	70	82	152	60	78	138	78	84	162	95	65 160 612
6	84	90	174	102	74	176	79	89	168	130	80 210 728
7	50	102	152	93	59	152	43	95	138	52	45 97 539
8	13	11	24	75	56	131	89	79	168	30	47 77 400
9	54	33	87	58	29	87	68	73	141	90	35 125 440
10	108	101	209	97	83	180	97	38	135	105	55 160 684
11	83	93	176	74	91	165	63	79	142	42	53 95 578
12	69	70	139	55	55	110	59	83	142	101	89 190 581
13	118	124	242	129	134	263	138	94	232	100	80 180 917
14	37	25	62	32	26	58	53	37	90	40	17 57 267
平均	72	70	142	79	70	149	75	72	147	83	59 141 579

この表は記入量（文字数）を整理したもので、自主チェックシートの作成日が期日の2日以上前に完了していた初任者には網掛けをしていました。小学校初任者…網掛け：平均 597 文字、なし：平均 570 文字、中学校初任者…網掛け：平均 635 文字、なし：平均 443 文字と若干の差が見されました。計画的に取り組むことができた分、振り返りと記入に十分な時間を確保できたことも考えられますが、全体に目を通した限りでは内容的な相関性は高くありません。

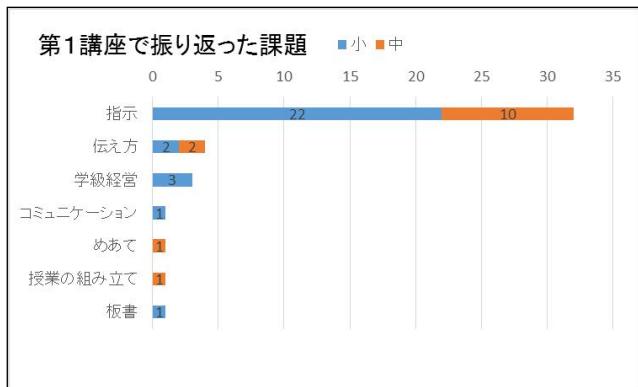
網掛けなし（小の表6番）の小学校初任者の改善点の記入履歴を見ると、第1講座（児童に対して話をする際、子どもと視線を合わせる意識が足りていない／一度に多くの指示を出してしまい、後から何度も児童が質問しに来る／説明や解説をする際の立ち位置まで考えていない）、第2講座（授業のルールの徹底ができていない／特に発言する際のルールや生徒の聴く姿勢／一人ぐらいならと見逃してしまうことがあった／授業時間を過ぎてしまうことがあり、時間を守るという約束をおろそかにして信頼関係を築く点で問題があった）、第3講座（授業の目標やめあてが絞り切れていない／特に社会や国語で目標やめあてに沿った授業が進められず、児童が学んだという実感を得られていないように感じる／板書が分かりやすくてできない。見やすい字が書いていない）、第4講座（授業を展開する上で、確認型の発問が多くなってしまっている。授業時間の中で教えないといけないことや時間が気になり、児童が考える時間が十分取れていない。その結果、できる子だけが手を挙げることが多くなっている）と記載がされており、Mラーニングの動画で扱った内容に照らして自分が授業においてどのような行動を取っていたか、どのように児童から見られていると考えられるかがある程度メタ認知できていると考えられます。いずれにしても自身の授業を振り返って良い点を見つけたことは自己肯定感の向上につながり、課題と改善策の考察により、やるべきとの道筋をつかめたことが初任者にとって深い学びとなったのではないかと考えられます。

## 2) 講座ごとの取組後の成果について

自身の授業を振り返って抽出した最優先課題と取組後の自己評価と成果として感じたことについて、第1講座～第4講座の自主チェックシートを分析して次のように整理しました。評価欄については取組後の成果のコメントを読み取り、明らかに初任者本人が授業や児童生徒に変化・変容を感じていると言えるものは○、そうではないものを△として分類しました。

### ①第1講座の学習に関連して

「学習する空間づくり（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）」をテーマとした第1講座に関連して、小学校初任者の76%（22名）、中学校初任者の71%（10名）が「指示」を課題として掲げたことから、日々の指導で必要不可欠な指示について多くの初任者が難しさを感じいることが分かります。



〔第1講座の自主チェックシートより〕

小	授業の振り返り	評価	取組後の自己評価と成果として感じたこと	
			コメント	コメント
1	コミュニケーション	○	クラスの児童と毎日一言でも会話をすると、子どもが笑顔になった	
2	指示	○	次の活動を子どもが意識できるようになった	
3	指示	○	子どもを褒める機会が増えた	
4	指示	○	授業中にバラバラな発言をしたり、騒がしくなったりすることが少なくなった	
5	指示	○	授業中バラバラだった行動が、同じ行動をとる児童が増えた	
6	指示	○	児童が挙手する機会が増えた	
7	指示	○	指示が全体にいきわたるようになり、まとまりのある授業になった	
8	指示	○	指示に対する質問は最後に受けるようにすると、指示が通りやすくなつた	
9	伝え方	○	子どもたちの様子を確認しながら、話を進めることができるようになった	
10	学級経営	○	チャイムが鳴ってから席に着くまでの時間が短くなってきた	
11	指示	○	空白の時間を持て余すことがなくなった	
12	指示	○	子供が作業に取り掛かる時間が早くなつた	
13	指示	○	手を挙げてから答えをいう習慣が身に付いてきた	
14	学級経営	○	運動会の練習で下級生の前に立ち手本となれるようになった	
15	指示	○	全体の進度が揃うようになった	
16	指示	○	注意や指導が通りやすくなつた	
17	伝え方	○	子供の視線が上がったり、うなずくなどの反応をしたりするようになった	
18	指示	○	全体の行動が早くなつたうえに、学級全体の雰囲気が引き締まつた	
19	板書	○	8割の児童がメリハリをつけることができるようになった	
20	指示	○	子どもにメリハリが出てきたように感じる	
21	指示	○	子どもが何をすればよいか迷うことが少なくなった	
22	指示	○	頑張りをほめることで子どもたちの顔つきが変わつた	
23	指示	○	準備して指示することで子どもたちの動きにとまどいが少なくなった	
24	指示	○	勝手に発言をする児童が減つた	
25	指示	○	児童に指示が伝わりやすくなつた	
26	指示	○	課題を理解して活動に取り組む児童が増えた	
27	学級経営	○	児童が自発的に朝の会を始まられるようになり、号令のやり直しの回数が減つた	
28	指示	○	児童が指示を理解しやすくなつてきている	
29	指示	○	次に何をするのか分かっていない子どもが少なくなった	

「短く分かりやすい指示をする、できていない子には机間指導で一つ一つ指導し、素早く取り組めたときは目一杯ほめる」ことを解決策として掲げた小学校初任者（前頁の表2番）は、「単指示を徹底して行うことで、次の活動を子どもが意識できるようになる場面が見られ、私語や手遊びなども指導しつつ、頑張っている子をほめることで範を示すこともでき、少しづつ改善に向かっている」と取組後の成果を記しています。また、「生徒に何を伝えたいのかを明白にし、短い言葉で伝えるようにする、実験などをする場合には手順を予め黒板に書いておくようにする、黒板を見るだけで分かるようにすることで、説明を1回で済ませるようにする」ことを解決策として掲げた中学

校初任者（前頁の表の 6 番）は、「指示を的確に出すことで授業にしまりが出た。授業にメリハリができる、何をするかわからないという生徒が減った。単指示を出すことで、何をするかはっきりし、時間的にも余裕をもって授業を行えるようになった」と取組後の成果を記しています。

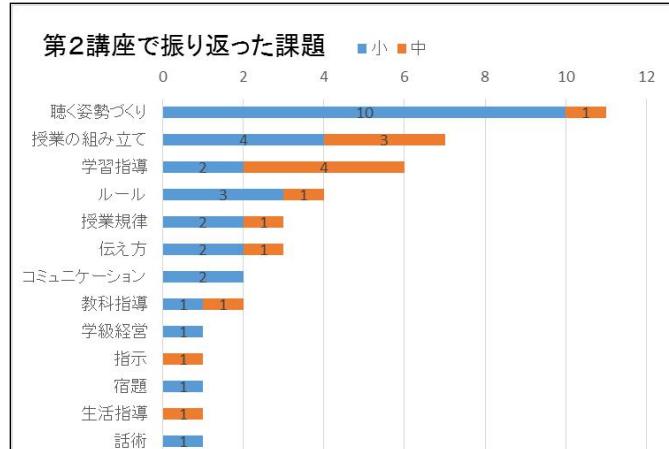
〔第1講座の自主チェックシートより〕

中 中	授業の振り返り 最優先課題	評価	取組後の自己評価と成果として感じたこと	
			コメント	
1 指示	○		板書をし言葉を区切ることで指示が通りやすくなった	
2 授業の組み立て	○		発問で生徒が考えるようになり、授業に参加している様子が見られた	
3 指示	○		短い一つの指示をすることで生徒が行動しやすくなつた	
4 指示	○		指示の順番を予め決めて細かく出したら次の活動に移りやすくなり教室が落ち着いた	
5 指示	○		短い言葉で指示を出すと学習に取り組める時間が増えてきた	
6 指示	○		的確な指示を出すことで授業にメリハリがでて余裕が持てた	
7 指示	△		単指示をしたつもりでも生徒に伝わらなかつた	
8 伝え方	○		指示の際一拍おいて待つことで指示が通つた	
9 指示	○		めあてを板書しておくことで意識して取り組んでいた	
10 指示	○		事前に考えて順序立てすることで生徒の動きがはやくなり授業にリズムが生まれた	
11 指示	○		ながら動作をさせずに指示をしたところ聞いてなかつた生徒が減りスムーズに進行で來た	
12 指示	△		短い指示を心がけているがまだ課題だ	
13 めあて	○		目標目的を考え板書したこと取り違ひがおきなくできた	
14 伝え方	○		声の抑揚をつけることで集中して聞く雰囲気ができやすくなつた	

第1講座で振り返った課題について、43名中41名が取組後に変化・変容を実感しています。もっとも、△に分類した2名についても、「実際に教室で单指示を心掛けて声掛けしてみたものの、自分では納得できても生徒からすれば分からぬことを痛感した」（中学校初任者・前頁の表の7番）、「短い言葉を用いて指示を出すことは、まだまだ配慮できていない部分があるのでこれからも課題として挙げるべき点となった」（中学校初任者・表の12番）のように実践後に課題が明確になったという意味では全員が成果を得られたものと考えられます。

## ②第2講座の学習に関連して

「授業を開く（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）」をテーマとした第2講座に関連して、初任者の26%（11名）が「聴く姿勢作り」を課題として挙げていましたが、中学校初任者の半数は「授業の組み立て」や「学習指導」に関することを課題として挙げています。自主チェックシートを全体的に読み取ると、小学校初任者は児童の授業に向かう姿勢をどのように整えるか、ということに意識が向いていることに対して、中学校初任者は生徒へ授業内容をどのように指導するか、伝えるか、ということに意識が向いているように感じます。



そして、「児童の注目を向けていないときに喋らない」という点が一つ、全員の注目を向けることができているかしっかり確認するという点が一つ。それらの徹底に取り組む」ことを解決策として掲げた小学校初任者（前頁の18番）は、「以前より指示は通りやすくなつたように感じるが、まだ徹底できていない。注目の集め方もう少し工夫をするべきだと感じている」として手応えは感じられていないものの、「5月からもあきらめずに取り組んでいきます」と結んでいることから学ぶ意欲をもって取り組んでいることも分かります。

## [第2講座の自主チェックシートより]

小	授業の振り返り	評価	取組後の自己評価と成果として感じたこと	
			コメント	
1	ルール	○	授業中騒がしくなっても児童から注意の声があがるようになった	
2	聴く姿勢づくり	○	指示が通りやすくなった	
3	聴く姿勢づくり	○	聞く姿勢を整えることができるようになった	
4	話術	○	授業中は丁寧語で話す児童が増えた	
5	聴く姿勢づくり	○	発言をするときのルールを意識した児童が増えた	
6	聴く姿勢づくり	○	丁寧な言葉遣いで発言することのできる児童が増え、好き勝手発言する児童が減った	
7	聴く姿勢づくり	○	子どもたちの聴く姿勢が整い、指示が通るようになった	
8	伝え方	○	楽しい雰囲気で授業をすると「もっとしたい」という声が児童からたくさんあがつた	
9	聴く姿勢づくり	○	「姿勢」と声かけすると、すぐに自分たちで姿勢を正そうとするようになった	
10	学級経営	○	子どもたちのルールを守ろうという意識が垣間見られる	
11	授業の組み立て	○	今何をすべきか分からないと訴えてくる児童が減った	
12	伝え方	○	自身や子供たちの集中が高まり、授業のペースも理解度もアップした	
13	授業の組み立て	○	授業中の取り組む姿勢が良くなってきた	
14	教科指導	○	挙手率が上がり、子供たちが生き生きとしてきた	
15	授業規律	○	出来ている子をほめると周りの子も気づいてルールを守るようになった	
16	聴く姿勢づくり	○	子供が自分に話しかけやすい雰囲気を感じるようになったようである	
17	学習指導	○	勉強の苦手な子が自分の将来のためになることだと前向きに学習できるようになった	
18	聴く姿勢づくり	△	以前よりも指示が通りやすくなったように感じるがまだ徹底できていない	
19	学習指導	○	普段あまり手を挙げない児童の挙手回数が増えた	
20	授業の組み立て	○	子どもが発言する回数が増え、挙手するようになった	
21	宿題	△	現在取り組んでいる最中です	
22	コミュニケーション	○	指示を間違えた時に謝ってみせると子どもたちからいいよと返ってくるようになった	
23	授業の組み立て	○	意欲的に学習する姿勢が見られた	
24	聴く姿勢づくり	○	授業に臨むいい空気感ができている	
25	授業規律	○	ルールを明確にすることで、それを守れる児童が多くなってきた	
26	コミュニケーション	○	良いところを継続してつづける児童が増え、それに倣う児童もみられた	
27	聴く姿勢づくり	△	まだ徹底できていないことが多い	
28	ルール	○	児童にルールや約束事を守らせるだけでなく、自分自身も必ず守るようにした	
29	ルール	○	相互に確認しあうことで、きちんとしたなければならないという意識がついてきた	

## [第2講座の自主チェックシートより]

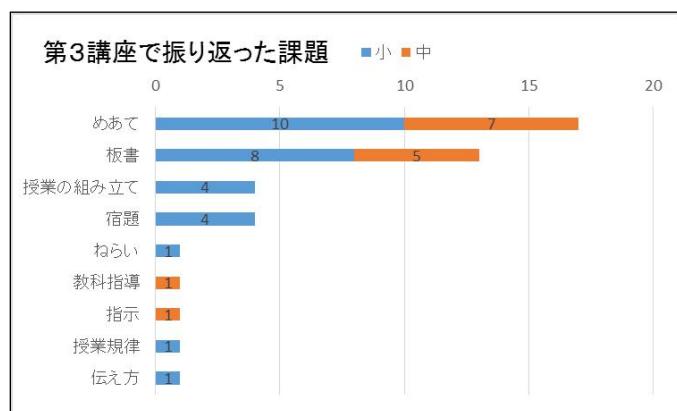
中	授業の振り返り	評価	取組後の自己評価と成果として感じたこと	
			コメント	
1	学習指導	○	確認テストやノート、発表により個別の習熟度を把握できた	
2	学習指導	○	全員に意見を発表させることで生徒が意見を伝えることができ自信になった	
3	授業規律	○	平等に生徒に注意することで納得感が得られ良好な関係が築けた	
4	伝え方	○	自分に自信を持ち、めあてから提示した	
5	教科指導	○	答えられないことを次回の授業で必ず答えたたら授業のテンポがよくなった	
6	生活指導	○	宿題を必ず次回の授業で返却することで次の授業にスムーズに入ることができた	
7	ルール	△	聞く姿勢を徹底するよう注意しているがなかなか浸透しない	
8	指示	○	指示を明確にして切り替えができるようになってきた	
9	授業の組み立て	○	静かにするまで次の動作をしないことで生徒が声を掛け合い注意する環境が整った	
10	学習指導	○	クラスに応じた授業によりクラス間の差がなくなりメリハリがでた	
11	授業の組み立て	○	授業の強弱をつけることで生徒がこちらに注目する意識ができた	
12	聴く姿勢づくり	○	言葉遣いに注意し明確な言葉を使うことで円滑に授業を展開できた	
13	授業の組み立て	○	準備をしたことで生徒の顔を見て授業ができ、コミュニケーションややりとりが活発になった	
14	学習指導	○	机間巡回をすることで質問をする生徒が増えた	

中学校初任者（上の表の13番）は、「話す内容を熟知した上で、どこを盛り上げるところを定める」ことを最優先課題とし、「生徒がどういう反応をするか、発言が出てくるかを想定しておくことが大切であり、そのために一時間の流れを熟知し、シミュレーションを行った上で、どこでだれを当てるか、どういう返しが来るかを想定し、話のメリハリと盛り上がりどころを定めて授業に臨む」ことを解決策として挙げていました。

そして取組後の成果として、「話す内容をしっかりと念頭において臨んだことで、生徒の顔をしっかりと見て授業を進めることができた。生徒とのコミュニケーション、やり取りも活発になった。どこで盛り上げるかを定めることで、生徒に理解してもらいたい本時の目標を達成することができたと思う。何時間かで読む作品などはどの時間で一番の重きを置くかを考えることと、また毎時間ごとの目標も設定していく必要があると思った。」と授業の組み立てを意識した準備と指導を行った結果、授業時の生徒の様子に変化・変容が見られたことに手応えを感じています。

### ③第3講座の学習に関連して

「授業を創る（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）」をテーマとした第3講座に関連して、40%（17名）の初任者が「めあて」を課題として挙げました。自主チェックシートを分析すると、板書が課題としても、めあての提示と振り返りに触れている初任者も非常に多く、実質的には70%（30名）以上の初任者がめあてと振り返りや板書の有効活用を課題として挙げたことが分かります。



課題解決のために、目標・ねらいをしっかりと定めて指導案を練り、板書案を作つて授業に臨んだことが行間からも読み取ることができました。

[第3講座の自主チェックシートより]

小	授業の振り返り	評価	取組後の自己評価と成果として感じたこと	
			コメント	コメン
1	板書	○	授業中次に何をするのか分かりやすくなった	
2	伝え方	○	活発に話し合いができるようになった	
3	授業の組み立て	○	子どもが以前より落ち着いて学習に取り組むことができるようになった	
4	宿題	○	児童の分かったという表情がよく見られるようになった	
5	授業規律	○	授業に関係のある発言は挙手を促したところ、以前より話を聞くようになった	
6	めあて	○	必要なことを重点的に教える余裕ができ、児童の印象に残る授業ができるようになった	
7	めあて	○	児童も授業の見通しが持てるようになった	
8	宿題	○	宿題の説明を授業後にすることで、範囲ややり方の勘違いが減った	
9	めあて	○	個別に声をかけないと授業についてこられない児童のついていこうとする意欲が高まった	
10	ねらい	○	明確な目標を設定することで気付きや分かったことを多くかつ具体的に書けるようになった	
11	板書	○	自分も児童も今日何を学習したのか確認できるようになった	
12	板書	○	児童の反応を予想しやすくなり板書計画のぶれも少なくなった	
13	めあて	○	振り返りの時間を取ることにより、授業の理解度が挙がってきた	
14	授業の組み立て	○	子供たちのノートづくりが見やすくなつた	
15	めあて	○	何を目標に授業を受ければよいか分かりやすくなつた	
16	めあて	○	クラス全体の授業への意欲が高まつたようである	
17	授業の組み立て	○	自己評価を取り入れたことで子どもの自信や自主的な質問につながつた	
18	板書	○	クラス全員が授業の流れについて来れるようになった	
19	板書	○	児童のノートを見た時に見やすくなつた	
20	板書	○	板書を見るだけで授業内容の振り返りができるようになった	
21	めあて	○	何を学習するのかが分かると納得して学習に向かうことができるのだと感じた	
22	宿題	○	丁寧に宿題に取り組んだ児童のノートの表紙にシールを貼ると意欲的になつた	
23	板書	○	板書しているときも子どもたちに声掛けすることができるようになった	
24	めあて	○	今後も意識してめあてを設定していく	
25	授業の組み立て	○	授業の見通しを先に伝えることで、授業がスムーズに進行するようになった	
26	めあて	○	めあてをきちんと示すことで、授業に集中する児童が増えた	
27	めあて	○	本時にどのような力をつけさせたいのかがより明確になった	
28	板書	○	板書時に半身の姿勢をとることによって、生徒の様子が見えた	
29	宿題	○	宿題に丸をつけだけでなくコメントすることで、嬉しくて頑張れるという児童が見られた	

板書のレイアウトを課題として挙げた小学校初任者（表の1番）は、「今まで『めあて』『考える』『まとめ』のカードは用意していたが、追加して『もんだい』『かんそう』といったカードも用意する。他の教員の板書を参考にして上達したい」と解決策を掲げたが、その後の取組において、「カードを作り、使つた結果、板書のどこに何が書いてあるのかが分かりやすくなり、ノートに写す際もスムーズになったように感じる。また、『めあて』のカードが貼られたら赤鉛筆を用意するなど、次に何をするのかが伝わりやすくなつた。児童の振り返り文からは児童のつまづきや満足感など様々なことが分かるようになった」と、板書を工夫して指示を明確にした結果、児童が見通しをもつて授業に臨むようになったことを取組後の成果として実感しています。

[第3講座の自主チェックシートより]

中	授業の振り返り	取組後の自己評価と成果として感じたこと	
		評価	コメント
1	板書	○	板書計画を立て、色使いやノートに取るところを明示することで授業が円滑になった
2	めあて	○	授業準備の際にめあてを考え伝えることで授業内容の理解度が高まった
3	板書	○	板書内容を実技と合わせることで生徒の興味関心を引き実技意欲を向上させられた
4	めあて	○	めあてを説明し、見通しを持たせることで生徒の気持ちや習熟度が確認できた
5	板書	○	ICT教材を用いることで聞く態度もよくなった
6	板書	△	生徒用のノートを作ったがその通りに板書がなされなかった
7	板書	○	丁寧に板書を書いて質問が減った
8	指示	○	説明の仕方を工夫して聞く時間と作業する時間を明確にした
9	めあて	○	めあてと目標を板書することで見通しをもち、振り返りができるようになった
10	めあて	○	めあてを立てて生徒と共有すると意欲的に取り組み理解早くなつた
11	めあて	○	ねらいを板書することで、生徒がポイントを意識して集中できた
12	めあて	○	まとめを取り入れることで生徒の理解度を知りやる気が感じられるようになった
13	教科指導	○	大目標と毎時の目標に分けたことで授業にメリハリがつき達成すべき部分が明確になった
14	めあて	○	個々の目標を考えることで個人の成長が見えやすくなつた

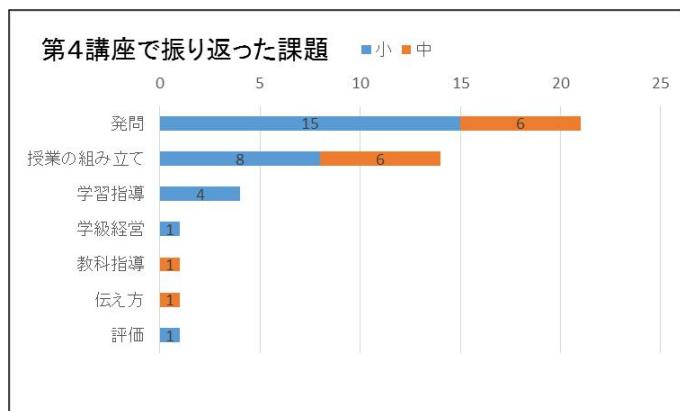
また、「板書にICTを取り入れ、今日の目標を提示する」ことを最優先課題とし、「黒板のみを用いた板書だけでなく、ICTを活用することでより生徒たちに分かりやすく伝えることができる」と考える。そして毎時間の目標も板書することで、生徒の学習に対する姿勢も変化すると考える。また復習もプレゼンテーションソフトを利用して素早く確認する」と解決策を考えた中学校初任者（表の5番）は「今日の目標を板書に取り入れたり、プレゼンテーションソフトを使用して生徒に伝えたりすることで、学習内容が明確になり、板書を写す生徒が増えると共に、聴く態度もより良くなつたと感じている。黒板とプレゼンテーションソフトを上手く使い分けながら生徒の習熟度に合わせて授業を展開できるよう、これからも授業準備をしっかりとていきたい」と課題解決に取り組んだ成果をまとめています。目標を明示し、板書やICTを活用して共有することによって、生徒の能動的な学習姿勢を引き出すことができたことを実感できたようです。その経験がより頑張ろうという意欲となり、結びのひと言にも表れていると考えられます。

一方で、「生徒が後から見返したくなるノートづくり、板書計画の作成」を最優先課題とし、「生徒が見返して見やすいノートになるように、生徒用ノートを作成する。めあてやまとめが分かりやすいように板書にメリハリをつける。色覚障がいの生徒もいるので、色だけでなく囲いや下線部で重要な部分や比較をつける。図もうまく活用する。」と解決方法を掲げた中学校初任者（表の6番）は、「生徒用ノートを作成したが、黒板にノート通り書けないので、板書計画も合わせて考える必要があった。生徒のノート点検を行った時に、あまり見やすくなつたので、自身の生徒用のノートも考え直さなければならないと感じた。他の先生方の板書も参考にし、見やすいノート、板書を作っていく」と取組後の成果を振り返っています。生徒が写した後のノートを準備し、そこから板書計画を考えるところまで意識的に取り組んだことについて、この時は上手くいったという実感を得ることはできなかつた様子が読み取れます、この試行錯誤を継続することができれば板書技術、指導内容共に向上が図られると考えられます。

第3講座では、日々の授業で直面する目標（めあて）設定や板書、宿題がテーマとなっていましたため、解決方法の実践によって大半の初任者が何らかの成果を実感することができたことを成果のコメントからも読み取ることができました。

#### ④第4講座の学習に関連して

「やる気を引き出す（①発問、②動機付けの演出、③やる気を維持する仕掛け）」をテーマとした第4講座に関連して、49%（21名）の初任者が「発問」を課題として挙げました。ただし第3講座と同じく授業の組み立てを課題に挙げている場合でも、解決方法として発問の工夫等を挙げている初任者も多く、実質的には82%（35名）以上が発問を最優先課題と捉えていたことが分かります。



そして、発問は授業中の様々な場面において、児童生徒の実態に即して意図的、計画に問い合わせるものであり、ねらいも明確でなければなりません。それだけに、初任者だけでなく全ての教員にとって答えのないものかもしれません。Mラーニングによる学習を通じて多くの初任者が発問の意味合いを確認し、課題解決のために、主発問を定めて練りに練り、子どもの反応や活動を見ながら試行錯誤した様子も自主チェックシートから垣間見ることができたことも、Mラーニングによる初任者研修の成果と言えるでしょう。

[第4講座の自主チェックシートより]

小	最優先課題	評価	取組後の自己評価と成果として感じたこと
			コメント
1	発問	○	意欲的で活気のある授業になった
2	授業の組み立て	○	正解した児童をほめることで挙手するようになった
3	発問	○	まとめの発問が子どもが達成感を感じるための一つの手立てになっている
4	発問	○	児童の授業への取り組み方が積極的になった
5	評価	○	挙手する回数が増えた
6	発問	○	挙手する児童が限られてたが、少しずつ他の児童にも発言がみられるようになった
7	授業の組み立て	○	学習に意欲的ではなかった子どもが積極的に発言し、意欲的に取り組むようになった
8	学習指導	○	間違いなおしに積極的に取り組む児童が増えた
9	学習指導	○	勉強ができないと諦めている児童も、積極的に授業に参加することが増えてきた
10	授業の組み立て	○	確認テストでほぼ全員が合格点を取れるようになり、自動的に学習する子も出てきた
11	発問	○	児童の多様な考えを聞くことができるようになった
12	発問	○	心に余裕を持てるようになり、授業中の児童の様子や表情も把握できるようになった
13	授業の組み立て	○	ゲーム性を取り入れ、児童に交流と達成感を与えることができた
14	発問	△	成果として書くことが難しく教材研究が必要である
15	授業の組み立て	○	納得した様子を見せたり、授業が終わってからも話題にしたりする姿が見られた
16	発問	○	児童の活動がスムーズになり、授業への意欲が高まったように感じられた
17	発問	○	ゲームをする時に作戦タイムを下さいと提案があったなど意欲的な児童が多くなった
18	発問	△	細かく考えることができた授業は児童の心を引き付けやすいことを感じた
19	学習指導	○	自分で考えた流れがノートが書かれるようになり、児童のつまずきが分かりやすくなった
20	発問	○	他人の意見をしっかり聞こうとする児童の姿勢が見られるようになった
21	発問	○	目当てに即した発問をすることに因って児童の理解が進んだ
22	発問	△	発問に対して様々な意見ができるが、一つの意見に傾いてしまうことが多い
23	授業の組み立て	○	課題解決に向けてとりくもうと思う
24	発問	△	あまり大きな変化は見られない
25	発問	○	発問に対して発言する児童が多くなった
26	学級経営	○	変化を褒めることで、話を聞くことが苦手な児童が普段より長い時間聞くことができた
27	授業の組み立て	○	発表機会の少ない児童も率先して発表することが増えた
28	授業の組み立て	○	グループ活動を取り入れることで、全体で発表ができない児童も発表できるようになった
29	学習指導	○	ペアワークの際に一人で考える時間を設けることで、話し合いが活発になった

「全体指示などの指名するタイミングや順序を丁寧にする」ことを最優先課題とした小学校初任者（表の16番）は「児童が落ち着き、話を聞く姿勢を取れるようになってから話を始めるようにし、計画性のある発問を心掛ける。また、黒板に手順を残すことや指示の最後に質問の時間を設けるなど、児童にとって活動しやすい工夫を行う」ことを解決方法として掲げました。解決に取り組んだ結果として、「全体に指示を行う際に顔を上げるまで待つただけでも大きな効果が感じられた。

また、発問をするまでに質問の時間を設けることにより、児童の活動がスムーズになり授業への意欲が高まったように感じられた」とまとめています。そして、「思考型の発問を多く取り入れることを最優先課題とした小学校初任者（表の17番）は「確認型の発問を多くしがちで、一問一答になっていたので、思考型の発問を意識して取り入れ、子どもの多様な考えを引き出す」ことを解決方法として掲げました。その結果、「思考型の発問を多く取り入れることで、子どもたちに考える力がついてきたように思う。こちらから指示しなくても、考えることが増え、体育でゲームをする時に『話し合って、みんなの考えを聞きたいので作戦タイムを下さい』と自ら考える時間が欲しいという提案があり、意欲的な児童が多くなったと感じた」とまとめています。さらに、「めあてに即した発問をする」ことを最優先課題とした小学校初任者（表の21番）は、「めあてをしっかりと把握できていないときがあるので、教材研究を入念に行い、1時間で教える内容をきちんと理解し、めあてに向かう発問を考えることに取り組んだ成果として、「自分がめあてをしっかりと持つことで、考え方方がシンプルになり、効果的な発問ができるようになりました。めあてに即した発問をすることによって児童の理解が進みました」とまとめています。このように発問について、どのような問い合わせるかだけでなく、ねらいに迫るための発問をしっかりと考えた上でそれを児童生徒の活動につなげるための授業の組み立てを考え、さらにその伝え方や受け止め方まで考えることができたことも自主チェックシートのコメントから読み取ることができます。

[第4講座の自主チェックシートより]

中	授業の振り返り	取組後の自己評価と成果として感じたこと	
		評価	コメント
1 授業の組み立て	○	身近な内容から導入することで授業にメリハリがでた	
2 発問	○	ねらいをもった発問を考え実行することでより深い学習ができた	
3 授業の組み立て	△	グループ実技演習を取り入れたところ上達が早く感じる一方私語も見受けられた	
4 授業の組み立て	○	指名の工夫で教室が活気づき緊張感が生まれ、意欲理解度の確認ができるようになった	
5 発問	○	発問をプロジェクターに投影して生徒の理解促進につなげた	
6 授業の組み立て	○	時間をタイマーで測ることで集中して取り組めた	
7 授業の組み立て	△	授業の大きなテーマを決めて準備しようと思ったがまだ実践できていない	
8 発問	○	発問方法を考えたいがまだ解決していない	
9 教科指導	○	言葉遣いを工夫したところ鑑賞のコメントが具体的に書けるようになった	
10 発問	○	思考型の発問をグループで考え発表することで思考が促されやる気の向上につながった	
11 発問	○	発問を事前に計画することで授業展開がスムーズになり生徒の反応や答えが変化した	
12 伝え方	○	テストで目標を明示することで取り組む姿勢が変わった	
13 発問	○	思考型の発問を取り入れたところ考えられる答えを持っている生徒が見受けられた	
14 授業の組み立て	○	生徒が話す機会を作ることで受動的な様子が少なくなった	

そして、中学校初任者は授業の組み立てが課題として多く挙がりました。授業にメリハリをつけることで生徒の集中が途切れないとする、生徒の様子を見とってリフレッシュしたり、やる気を引き出す工夫をしたりする等、生徒が授業に主体的能動的に参加するために必要なことを考えたものが多かったようです。「指名の仕方を工夫する」ことを最優先課題として掲げた中学校初任者（表の4番）は「発問や質問の難易度を把握し、どのような指名の仕方をするか考え、優しい問い合わせについては全生徒に当てる、スローラーナーに当てて自信をつけさせる、こちらがその問い合わせに対する生徒の理解度を測る、難しい問い合わせや思考型の問い合わせは挙手制にする」ことに取り組んだ結果、「今まで全体で同時に答えを言わせていた単語の意味や発音を問う質問を生徒一人ひとりに当てる。少し時間はかかったものの、教室が活気づき、生徒の中に緊張感が生まれた。その後の全体練習などの活動に、よりしっかりと取り組むようになった。また思考型の発問を挙手制にすることで、誰が分かっているのか、意欲のある生徒なのかどうかが分かるようになってきた。発問・質問の仕方を工夫するところまで、これからは授業準備をしていくこうと思った。」とまとめており、まさに授業を組み立てる中で発問を効果的に活用することの重要性に気付き、課題解決に取り組み、さらに継続的に向上しようと努めていることも読み取ることができます。

### [奈良市教育センターによる取り組み状況の評価コメント等]

今年度より初任者研修の一環として取り組んだMラーニングですが、初任者が全員共通して視聴後に自主チェックシートを作成し、教育センターにて行われる校外研修の受講時に提出するものとしました。

「指導教員から指導を受ける」という校内研修の原則に基づき、Mラーニング自体を校内研修の時数に含めるかどうか判断しました。つまり、一人で視聴した時間や自主チェックシートを作成した時間は、指導者がおらず指導を受けられないため、研修時間として時数に含めることはできないものとしました。しかし、指導教員と共に視聴したり、自主チェックシートを作成したりする時間は、校内研修として時数に含めることができるものとしました。また、いずれにしても、作成した自主チェックシートを基に指導教員から指導を受ける時間は研修時間に含むこととしました。

このことは、年間計画を立てる際にも必要な事項であり、校長に対する「初任者研修実施校校長連絡協議会」や初任者研修指導教員に対する「初任者研修指導教員連絡協議会」等でも周知し、多くの指導場面で活用されることを図っていきたいと考えています。実際、今年度よりMラーニングを活用するにあたり、「初任者研修指導教員研修講座」をはじめとした様々な機会で周知に努めました。その結果、初任者と初任者研修指導教員が授業の振り返りとしてMラーニングを活用した事例が聞かれました。初任者の授業の一場面とMラーニングの動画とを見比べて、どのような点に課題があったかを検証し、次の指導の場面をシミュレーションするのに有効的でした。

Mラーニング活用の事例は、「初任者研修指導教員研修講座」に出席している指導教員に多く見られ、「初任者研修指導教員研修講座」の出席者は、Mラーニングの活用方法を具体的に理解していることがわかりました。活用方法の理解度の差が活用の差に表れているものと考えられ、次年度はより多くの教員にMラーニングの活用方法を周知させていく必要があると考え、今後一層初任者研修での活用を促していきます。さらに教員の課題解決における教員個々での活用から校内研修における集団での活用まで広がるよう取り組んでいきます。

### (3) 初任者に行ったアンケートの分析

#### 1) アンケートの実施状況

第1回…5月10日又は12日の校外研修にて実施

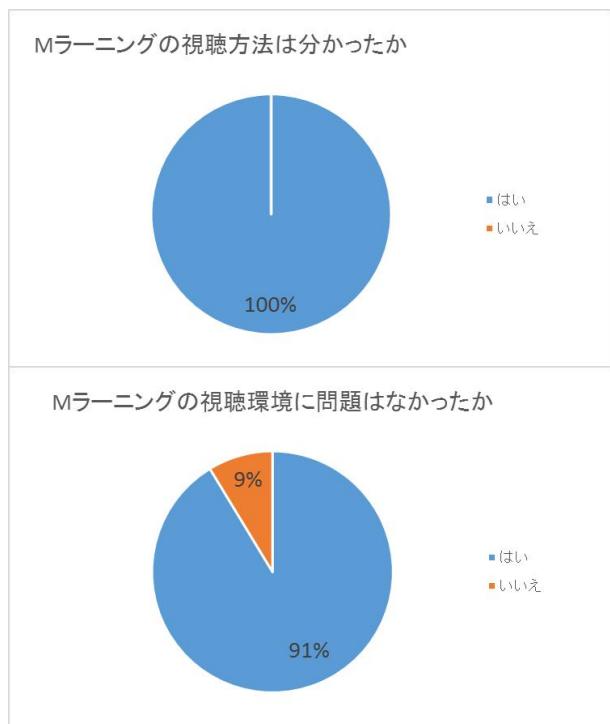
小学校初任者32名 中学校初任者14名 合計46名

第2回…7月27日又は8月2日の校外研修にて実施

小学校初任者29名 中学校初任者13名 合計42名

#### 2) アンケート結果

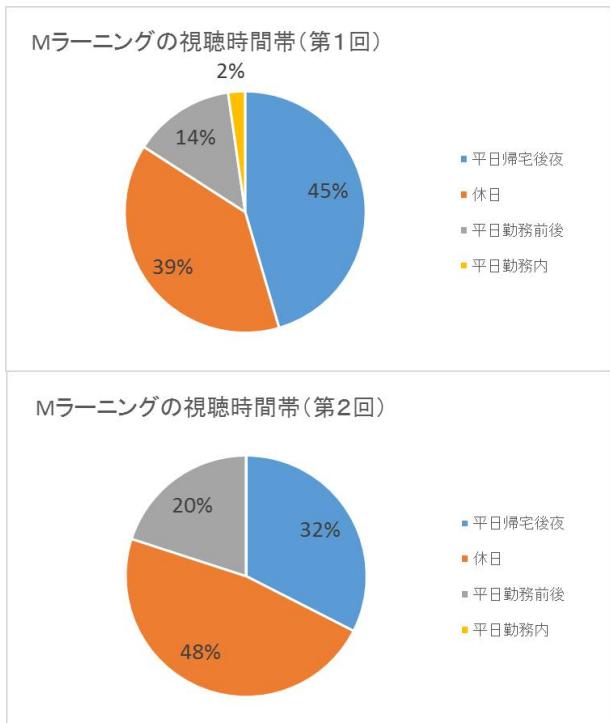
##### ①Mラーニング動画の視聴方法・視聴環境について（第1回）



Mラーニングの視聴方法に関する問い合わせに対しで初任者全員が問題なしと回答していたことから、4月1日の辞令交付時になら学びの広場のIDとPWを配布した際の説明やMラーニングによる初任者研修実施スケジュールに関する説明について、通知資料や説明の内容は問題なかったということができます。

4人が視聴環境に問題があったと回答していましたが、内2人は「パスワードを入れたがログインできなかったことがあった」「自宅のネット環境が良くなかったので視聴しにくかった」というものであり、残り2人は「多忙のため見る時間が取れない」というものでした。

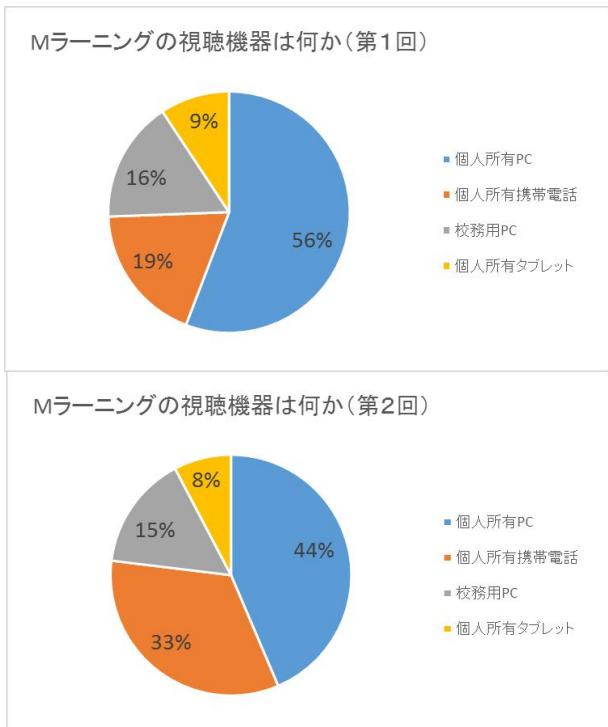
##### ②Mラーニング動画の視聴時間帯について（第1回・第2回）



Mラーニングの視聴時間帯については、第1回・第2回とも平日帰宅後や休日が最も多く、いずれも約80%となりました。Mラーニングによる初任者研修は動画視聴に加えてサブノートの記入や自主チェックシートの作成があるため、まとまった時間が確保でき、落ち着いて視聴する環境で取り組んだものと考えられます。

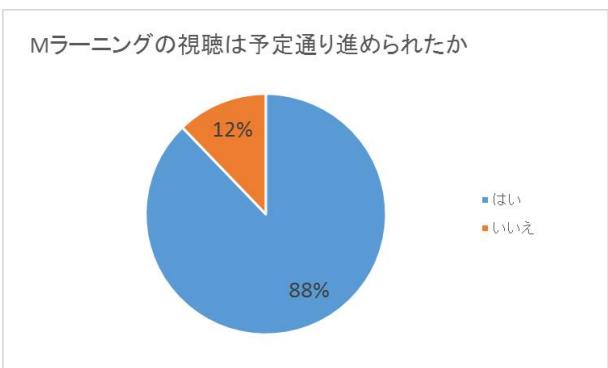
始業前や放課後や部活動後の平日勤務前後の時間を利用して視聴した初任者も数名いましたが、平日勤務内にじっくり視聴するというのは難しかったようです。但し、指導教員と一緒に視聴している初任者もあり、今後は初任者研修の校内研修時数の活用も進められるとよいと考えます。

### ③Mラーニング動画の視聴端末について（第1回・第2回）



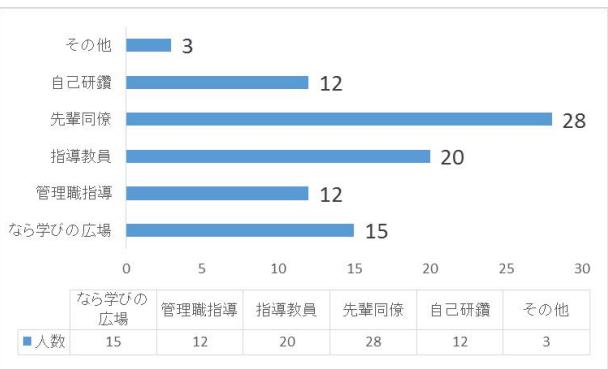
第1回・第2回とも個人所有PCでの視聴が最も多く、携帯電話とタブレットと合わせると約85%は個人所有端末でMラーニング動画を視聴していました。また校務用PCを使用しないでも見たい時に見られること、1つの動画が短く手軽に見られることから、初任者にとって自由度の高い研修プログラムとなっていたのではないかと推察します。自由記述において「繰り返し見ることで学べることも多い」「指導教員から指導を受けた後で映像を見直して具体的なイメージが持てた」等の声もあり、インターネット環境があれば、校外でもアクセス可能で「いつでも」「どこでも」教員が学び研修できる場「なら学びの広場」の特長が活かされたようです。

### ④Mラーニングによる学習の実施状況について（第2回）



第1回で「多忙で時間がない」と回答した2名が第2回では「予定通り進められた」と回答したもの、第2回では新たに5名（小学校3名・中学校2名）が「予定通り進められなかった」と回答していました。但し、全体的に自主チェックシートの作成も期日直前になっていた傾向から、予定通り進められたと回答した場合でも、余裕はなかったものと想像できます。

### ⑤課題解決のために役立ったことは何か（第2回）



「課題の改善等を図る上で、役立ち助かったことは何ですか（複数回答可）」という問い合わせに対し、31名（約74%）の初任者が管理職・指導教員・先輩同僚を挙げました。自分が直面している問題について、共有しやすく身近で相談しやすい先輩同僚の助言や継続的に見守り指導助言を与えてくれる管理職・指導教員が多くなったのは当然と言えますが、初任者を学校ぐるみで育てようとしている空気感が醸成されていることの表れであるとも考えられます。そして「なら学びの広場が役立った」と回答した初任者は約36%となりましたが、自由記述では34名（81%）の初任者が何らかのノウハウを学ぶことができたと回答していました。第2回に88%（36人／42人）が「予定通り進められた（問題なし）」と回答していたことと合わせ、Mラーニングによる初任者研修は実施内容と分量ともに初任者に過剰な負荷を掛けるものではなく、有効な研修であったと考えられます。

「課題の改善等を図る上で、役立ち助かったことは何ですか（複数回答可）」という問い合わせに対し、31名（約74%）の初任者が管理職・指導教員・先輩同僚を挙げました。自分が直面している問題について、共有しやすく身近で相談しやすい先輩同僚の助言や継続的に見守り指導助言を与えてくれる管理職・指導教員が多くなったのは当然と言えますが、初任者を学校ぐるみで育てようとしている空気感が醸成されていることの表れであるとも考えられます。そして「なら学びの広場が役立った」と回答した初任者は約36%となりましたが、自由記述では34名（81%）の初任者が何らかのノウハウを学ぶことができたと回答していました。第2回に88%（36人／42人）が「予定通り進められた（問題なし）」と回答していたことと合わせ、Mラーニングによる初任者研修は実施内容と分量ともに初任者に過剰な負荷を掛けるものではなく、有効な研修であったと考えられます。

## ⑥初任者の自由記述内容（第2回）

### ■小学校初任者

小	(第2回アンケート時に)変化・変容／成長を感じられたこと	Mラーニングでの一番の学び
1	めあて→まとめまでをしっかりと考えた教材研究ができるようになった。また、「めあて」「考える」「まとめ」「ふりかえり」のカードを作成した。	子どもが集中して学習に取り組めるように適切な指示や学びあいの重要性がわかりました。
2	話の聞かせ方について、色々な工夫をするようになった。(例)声の抑揚、リフレッシュのための運動、動く学習活動、これらで少し聴く姿勢は身に付きつつある。	発問の仕方(順番)についてランダムに指名することなど。
3	子どもとの信頼関係が強くなったことで指示が子どもにとおりやすくなったり、子どもが私のために頑張ってくれることが増えてきました。	毎回授業の始めに「やることリスト」を提示したことで、子どもが見通しをもって取り組むことができるようになったと思います。
4	授業を工夫する余裕が出てきた。子どもとの関わりが深まつた。	-
5	子どもとの話し方がわかるようになってきた。指示の出し方などがわかるようになってきた。	単指示、話し方
6	特になし	特になし
7	子どもたちへの指導の出し方や授業の展開など、少しずつ子どもたちに応じて出来たり、分かる授業が出来るようになってきたと思う。	指示の出し方で単指示で導くこと。授業の展開の仕方。
8	まだまだだと思います。	キーワードキーワードは分かりやすいですが、動画があり活用できませんでした。
9	児童の実態・反応等をふまえた授業をできるようになってきた。	-
10	学習指導に力を入れることで、クラスが落ち着いて学習に取り組める時間が増えて、だんだん雰囲気も落ち着いてきた。	単指示、子どもの前での話し方や表情(自信をもって話す)。
11	5月の段階では、児童の問いかけや投げかけなどに全て応じてしまい、クラス全体ががちやがちやしていたが、だんだんと自分の授業のスタイルができることによって落ち着いてきた。	-
12		
13	発問の仕方について。	指示の出し方。
14	学年の動きを考えるようになりました。	特になし。
15	話し方を、授業と休み時間で明確に分けた。指示を明確に、端的に出すように心がけるようになった。	-
16	全体への指示の出し方や聴く姿勢をもっと高める必要はあるが、児童とのコミュニケーションが少しとれたので理解はできたと考える。	手順や話し方に注意し、勉強になった。
17	一人一人子どもたちに個性があつて、何が得意で何が苦手だと性格などを考えて指導にあたりました。	基礎基本がのっている。
18	聴く姿勢や態度において、注意の仕方がこういう時はこう注意するという感覚がつかめてきた。	やることリストというように、授業の流れを分かりやすく示したことで余計な時間がなくなり、子どもたちもスムーズに動けた。
19	授業中の指示が短くなった。板書のレイアウト。	授業中の指示が長かつたが、映像を見て改めて自身の改善する点を見直すことができた。
20	子どもへの理解が深まったように感じる。	発問の仕方。
21	細かく指示を出せるようになった。児童に物事をさせる時にスピーディーに指示が出来るようになった。	めあてを児童に示す大切さを再確認した。
22	児童の前で物怖じせず、表情が少しやわらかく話せるようになった。4月では見なかった児童の様子をが少しずつ見えてきたので、児童生徒理解が今後の課題である。	発問の仕方に型があること(確認型・思考型)。言葉を知るだけでも授業の組み立てに役立つ。
23	単指示など毎日意識するようになった。	子どもたちへの声の掛け方、褒めるポイント。
24	めあてを書くこと。板書を丁寧に書くように意識できるようになってきたこと。	めあてとふり返り。板書。発問。
25	まだまだ足りないことはあります。モバイルラーニングを視聴しながら参考にし、教員としての力を身につけていく感じます。	児童理解について。(児童のやる気の引き出し方など)
26		
27	めあてとまとめのつながり。めあてに戻って考えること。	改めて確認ができる。(普段の自分を客観的に見て)
28	児童理解や発問の仕方がわかってきた。	-
29	聴く姿勢・態度は継続して続けることで身に付けていくことがわかった。	基本的な知識を再確認することができた。
30	自分自身の課題を改めてはっきり認識しなおすことができましたが、まだまだ自己改善が必要です。	基本が改めてよくわかり、とても勉強になりました。
31	学習のめあてや課題をまずははじめに提示するようになった。	教師の明るい雰囲気でクラスの雰囲気も明るくなる。

※通し番号は自主チェックシートの記載番号と同じです。

※12番と26番は当日欠席のため未回答となっています。

## ■中学校初任者

中	(第2回アンケート時に)変化・変容／成長を感じられたこと	Mラーニングでの一番の学び
1	指示がうまく出せるようになったと思う。だいたいのことが起きて驚かなくなつた。	単指示
2	生徒と接する時にできるだけ生徒の心情に寄り添うように心がけるようになった。	発問の工夫。
3	指示の出し方…単指示が子どもたちには効果が大きいと思った。	上記と重なるが、子どもたちをこちらに向けるには手段が必要。
4	5月は生徒指導のタイミングや厳しさがわからなかつたが、周りの先生方の指導を見たり、指導教員の先生からアドバイスをいただき少しずつ改善してきましたと思います。	(2)の回答とは関係ないが、保護者対応が勉強になりました。
5	指示の出し方がうまくいかず、指示が通らなつたり、意味が伝わらなかつたりすることもあつたが、今では指示を短く出すことで自信を持って指示が出来るようになつた。	今年新任で副担任をしているため、保護者対応についての内容は来年以降のためにとても役に立ちました。
6	授業の進め方や話し方、指示の出し方を工夫することで、スムーズに授業が行えるようになった。	子どもたちへの指示の出し方は、短くわかりやすくということが自分の中ですごく意識するようになってから、メリハリのある授業になつた。
7	自分の中であまり何か変化したと実感できるところは、正直分からない。ただ、学校生活にはあらゆる面で慣れたかなと思う。	生徒に指示を出す時、色々なことをまとめて言うのではなく、単指示を出す。
8		
9	学習内容を授業前に黒板に提示することによって、子どもも学習内容や流れがわかり、自分自身も時間配分がしやすくなつた。今後は学習内容の他に学習目標を提示していく上で、子どもたちにわかりやすい言葉を使って提示していくようにしていく。	保護者対応等で課題などを考えていく中で、普段から気をつけていかなければならぬ所をみれるようになったように思います。
10	指示の出し方はモバイルラーニングで学んだことを活かして行うことで、明確でわかりやすいものとなつた。	単指示の出し方の時は、参考になった。
11	学習指導において、授業力を高めるためには何よりわかりやすい授業が重要だと考えていましたが、それだけではなく、指示の出し方1つでも授業内容が変わることを改めて実感し意識するようになりました。	指示の出し方において、どのような指示をどのようなタイミングで出すのが効果的なのか。また、発問の種類・使い分けなど。
12	指示の出し方は一学期間意識したことによって、ある程度慣れてきたように思う。	「保護者対応」…担任ではない今、保護者の方との関わりは少ないが、今後のために予習できたと思う。
13		
14	手本になるよう日々努力し、いつもいろんな事にアンテナを張る。	特にありません。
15	話を聞くことについて力を入れることで、保護者から積極的に話をして来てくださったり、生徒が自ら色々な話をしてくれるようになってきた。	教師としての基本的な姿勢。授業で指導するポイントなど意識していく。必要があるポイントを学ぶことができている。

※通し番号は自主チェックシートの記載番号と同じです。

※8番と13番は当日欠席のため未回答となっています。

### [奈良市教育センターによるアンケートに関する評価コメント等]

視聴時間帯の回答をみると、平日勤務時間内での視聴は2%（1人）でした。いつでもどこでも視聴できる利便性が、勤務時間外及び勤務場所以外での視聴を増加させている要因となっていることが考えられます。優先すべき業務がたくさんある中、校内でしかできない業務から取り組み、校外で取り組めるMラーニングが勤務時間外、勤務場所以外で活用されること是当然あります。

いつでもどこでも視聴できることは、勤務時間ではない休日等に勤務場所を離れて活用されることを想定しています。教育センター等の集合型研修ではなくても、勤務時間内に勤務場所で研修できるという利便性も含んでいます。勤務時間内、勤務場所での活用は、目的に沿った推奨されるべき活用方法の一つです。

いつでもどこでも活用できるMラーニングが勤務時間内、勤務場所で活用されるために重要なのは、指導教員と初任者が一緒に視聴することです。指導教員と初任者が一緒に視聴し、それを踏まえて研修を行うとなると、勤務時間内、勤務場所での活用に限られてきます。この方法がMラーニングの活用方法として定着し、その上で初任者が自己研修として自主的に振り返るために、勤務時間外、勤務場所以外でいつでもどこでも活用されることは、発展的な活用法の一つとして考えています。

#### (4) 授業見学より

##### 1) 小学校初任者教員に対しての所見

###### ①4月

授業基本動作は「発声・抑揚・間・視線・表情・立ち位置・体の向き・服装・机の並び・掲示等」ですが、児童が落ち着くまで少し待ち、一人一人に視線を送りながら授業開始の空気を作っていました。号令係が「これから5時間目の授業を始めます」としっかりと号令をかけることで、児童が学習に向かう姿勢が整い、スムーズに授業が開始できていました。明るく元気な発声と児童への視線配りについては意識して実践していました。

指導基本スキルは「話術・表現力・板書・ノートづくり・単指示・発問と受け答え等」ですが、単指示や板書について試行錯誤している様子がうかがえました。「授業のめあて」と「授業の流れ・見通し」を口頭で説明していたため、児童はしっかりと聞いてはいるものの、作業に入ると戸惑っている様子がうかがえました。結果として、授業の終わりに「振り返り」の時間を取ることができませんでした。

###### ②6月

第1講座「学習する空間づくり」の「単指示」について課題を焦点化し、「○○を終わったら○○をしてください」「手を挙げて発表してください」というように、指示を丁寧に行うこと具体的行動指針として自ら定め、常に心がけている様子がうかがえました。4月と比較して指示の出し方について課題の改善が見られました。第2講座「授業を開く」の「聴く姿勢を整える」「熱意を伝える」について、「話し方にメリハリをつける」と自ら課題改善の焦点化を図り、授業中の呼名の仕方や指示の出し方が丁寧に行われていました。そうすることで、4月と比較して発表や質問時に丁寧に話す児童が増えしていました。授業は、指導案をしっかりと準備し、協同学習を取り入れた「班になって段落ごとに音読しよう」を行いました。児童の声を拾いながら授業の導入を丁寧に行っていましたが、「学習のめあて」が板書されるまでに18分かかりました。本来であれば授業の冒頭5分までの中で示しておきたかったところです。音読のワークの後に、「段落ごとの要点を読み取り、ワークシートにまとめる」作業に取り掛かったため、時間が足らず、授業の終わりに「振り返り」の時間を取れませんでした。

###### ③11月

授業は「ならのしか」をテーマにした総合学習で、綿密な授業準備の上で研究授業として実践されました。授業の導入では、「本時の授業で学習すること」を準備したシートで黒板の中央に提示し、児童と確認した上で、昔の奈良公園の写真を見せ、児童に「何が見えますか?」と問い合わせました。そして、「30年後の未来はどうなっていると思いますか、日本はどうなっていますか?」と問い合わせました。児童の発表をすべて拾い、先生が繰り返しました。発表した児童はしっかりと聞いてもらえたと実感し、他の児童も発表したいという気持ちが高まっていました。そこで、学習のめあて「①自分の考えを工夫して発表しよう」「②友達の考え方を聞いて自分なりの考えを持とう」を提示し、児童と唱和しました。よりよい授業づくりに向けた改善課題を、第3講座「授業を創る」の「宿題」に焦点化し「宿題の管理によって一人一人の定着度を確認する」と具体的行動を設定し、実際に、提出していない児童には個別に声をかけたり、一人一人の定着度に合わせて休み時間などにも児童と一緒に学習したりすることで、これまで全く学習に取り組もうとしなかったり、なかなか理解できなかつたりした児童が意欲的に取り組むようになったようです。また、第4講座「やる気を引き出す」では、「発問を工夫する」ことを改善課題と設定し、児童がその授業に引き込まれるような発問を1つでも考え、授業に取り入れようという姿勢が随所に見られました。児童の発表をすべて拾い先生がコメントを返すので、予定していたよりも時間が経過しましたが、受容することを優先していました。結果として、これまで課題であった「振

り返り」についても、「学習のめあて」と合わせて、児童の言葉を通してクラス全体で共有することができていました。

「自分の言いたいことが予想以上に言えたからうれしかった。」

⇒「①自分の考えを工夫して発表しよう」

「共生できないと言っていたけれど、今ぼくは一緒に生きたいです。」

⇒「②友達の考え方を聞いて自分なりの考えを持とう」

4月・6月に課題であった「学習のめあてと振り返り」については、Mラーニングで学んだ授業基本動作と指導基本スキルの理解と実践を通して改善されたものと考えられます。

#### ④1月

年間を通じた学びが自らの授業の基礎基本として体得され、概ね実践できるようになっていました。児童との信頼関係、コミュニケーションが良好な様子は、授業時の発問と受け答えから見取ることができました。児童の聴く姿勢を整えてから、単指示を出し、その指示が行き渡っているかを見届ける「間」を取ることを意識的に行っていることから、児童一人一人をよく見ることの重要性の理解についての深まりが読み取れました。「モバイルラーニングの内容は、全体的に基本的なこと、人として大切な動作が映像化されている。振り返ると改めてできていないと反省してやり直すこともできる。自分をもう一度見つめなおす機会となっている。」という言葉からも、授業の振り返りの際に、基本に立ち返ること、児童の視点から授業を見直すことを習慣化していることがうかがえました。

#### ⑤年間を通じた変容・変容

児童の変容は先生の変容の写し鏡です。Mラーニングでの学びが、自らを振り返る力として活かされているとともに、指導教員の指導を積極的に仰ぎながらよりよい授業づくりを目指している様子が「学習指導案」からもうかがえました。4月・6月には関わり方がわからずに困っている児童がいたようでしたが、11月・1月の授業の際には落ち着いて取り組むことができていました。このことは、児童の事前学習の成果に全て目を通してお（「宿題」に関する改善行動）、どのタイミングでどの児童に発表してもらおうか、その発表をどのようにつなげていこうか（「発問」に関する改善行動）という授業の準備が有効に働いているものと考えられます。児童一人一人の取組を支援し、学習意欲を引き出し、発表した言葉を全て受容するという先生の姿勢が、児童の自尊感情を高め、安心して学習に取り組める空間づくりにつながっていました。

「実際の授業をいろいろな視点からフィードバックをするときに、『映像でもこう言っていた』と映像で見た内容と指導教員からのフィードバックを自身でリンクさせて、理解を強化できていた」そうです。このことも、Mラーニングを活用した研修の成果の一つと言えます。

#### [奈良市教育センターによる初任者授業見学に関する評価コメント等]

まず、Mラーニングの研修を実施したことにより、視覚的に学べることで、4月当初の段階で授業開始や導入などの授業基本動作や指導基本スキルを身につけられていたことが大きな収穫であったと考えます。

また、初任者が授業技術を一年間でどれだけ身につけていくかといった変容を見るためには、数回の見学と授業を見学するための重点項目の設定が大切です。本連携事業においては、その項目を「①授業開始の流れ」「②授業の導入」「③（授業における）興味・関心」「④（教員の）声量・抑揚」「⑤（教員の）視線・立ち位置」「⑥指示の出し方」「⑦発問と展開」「⑧板書のレイアウト・色使い」「⑨授業のまとめ」「⑩目標の達成度」の10項目とし、クラス・児童生徒の状況とよかつた点や改善点を評価するようにしました。

4月当初は、「視線・立ち位置」の点で質問対応に追われたり、周りの児童に目が向けられなかつたりしていた課題が、11月には、発表する児童、発表を聞く児童、そしてクラス全体を視野に入れている姿に変容していることが伺え、そのような成長を授業見学シートの共有により確認することができたことも大きな成果収穫であったと考えられます。

## 2) 中学校初任者教員に対しての所見

### ①4月

授業基本動作（前述）は概ね意識されていましたが、十分には実践できていませんでした。初回授業の冒頭の挨拶は、号令係が号令をかけることで行われましたが、授業がなんとなく始まりました。起立時に一度動作を止めて、先生が模範的姿勢を示しながら生徒をリードすることもモバイルラーニングの中で紹介している一例です。指導基本スキル（前述）については、試行錯誤している様子がうかがえました。初回授業につき、「先生の自己紹介→先生への質問→生徒の自己紹介（所属部・習い事など・抱負）」という流れで進行しましたが、冒頭にそのことが示されなかつたため、やや間延びした感がありました。その後授業に入り、「成績の付け方（評価方法）→教科書を用いて年間の指導の流れ→単項式と多項式（復習から）」という流れで進行しましたが、先生が教科書を見ながら話している時間が長く、生徒の集中力が途切れがちになっていました。板書を活用して必要事項をノートに写させる、あるいはプリントに整理したものを配付しマーキングさせながら確認するなどの工夫が必要でした。予め用意した「自己紹介のためのワークシート」を事前に配付し、考える時間、書く時間、発表する時間を区切つて、生徒の反応を見取りながら進行していくとよかったです。

### ②6月

第1講座「学習する空間づくり」の中で、授業改善の課題として「单指示」に焦点化し、「短い言葉で指示する」「黒板に書く」ことを具体的行動指針として意識して実践している様子がうかがえました。実際に先生が話している時間が短くなり、作業の前に单指示が入り、生徒が考える時間を十分に取れるようになっていました。また、第2講座「授業を開く」の中で「聴く姿勢を整える」というテーマより「どの生徒がどれくらい聴いていて理解しているのかわからない」という自己課題を設定し、「授業中ノートを見る」「確認テストなどをする」「発表させる」という具体的行動指針を定めて机間指導が意図を持って行われていました。生徒の理解度を確かめる手立てとして、発表の順番や助言のタイミングを決めるに活かすことができていました。全般的に先生が落ちついて生徒一人一人の様子を見取りながら授業を進めているので、生徒が安心して授業に臨んでいました。

### ③11月

第3講座「授業を創る」の中で、授業改善の課題として「板書」に焦点化して、「色を効果的に使う」「ノートに取るか取らないかの指示を生徒にしっかりと伝える」「字を丁寧に書く」ことを具体的行動指針として意識して実践している様子がうかがえました。板書を3分割し、左から右に順に書いていくことや、定義やポイントを色チョークで枠囲みして強調すること、生徒がノートに写すタイミングの指示が加わることで、授業にメリハリが出てきました。また、第4講座「やる気を引き出す」の中で、授業改善の課題として「動機付けの演出」に焦点化し、「小ネタをはさむようにする」「授業の最初に授業以外の学校の話を少しする」ことを具体的行動指針として自ら定めていましたが、当日の授業の中では実践されていませんでした。しかしながら、4月、6月に比べて、机間指導が効果的に行われ、より生徒一人一人の学習の理解度の様子を見取りながら授業を進めている様子がうかがえました。

#### ④1月

前時の学習内容を振り返りながら授業の導入を行い、生徒一人一人の取組の様子を机間指導も取り入れながら観察していました。11月までに課題として挙げていた板書については、「3分割」、「単指示」、「色チョークによる強調」が継続的に実践されており、解説を聞く、板書を写す、演習するという生徒の行動にメリハリが生まれ、授業の進行がよりスムーズに行われていました。

#### ⑤年間を通じた変化・変容

「レポートを指導教員に見せて、授業全体から見て適宜映像教材を使いながらフィードバックを受けていました。指導教員もMラーニングを見ていたので、指導の際に映像の『あの場面』という風に映像の一部を例示して指導を受けたこともあります。教室の環境整備、指示、発問などMラーニングで学んだ授業基本動作については、指導教員から継続的に指導を受けていたので、授業改善に役立った。」そうです。

実際に、4月からの授業観察を通じて、明らかに生徒と先生との信頼関係が高まり、先生の問い合わせに対する生徒の反応や発表の様子から、授業にメリハリが生まれ、一人一人の学習意欲の向上や理解の深まりにつながっていました。モバイルラーニングの各講座を視聴することによって、受講者が自ら設定した授業改善に関する課題意識と具体的な行動指針が焦点化されていました。指導教員からのフィードバックが、受講者の課題意識や具体的な改善行動について触れながら、適宜Mラーニングの内容と結び付けて行われたことで理解が深まり、継続的な実践に活かせたものと考えられます。

#### [奈良市教育センターによる初任者授業見学に関する評価コメント等]

小学校教員に比べ、中学校教員は、講義形式の授業を行いがちになる傾向があります。中学校が教科担任制であることも一因であると考えられますが、生徒の声を拾い上げて学習活動を深めるといった取組が実践されないで授業進行されることが多くなってしまいがちです。4月当初の授業は、授業開きの授業であったことから、特に授業基本動作や指導基本スキルを意識しているかどうかを、判別することは難しかったように考えます。

しかし、授業見学を実施していくうちに単指示を出すことや机間指導をすることを意識的に行うこと、生徒個々の様子を見取る様子などが伺えるようになり、板書などにおいては三分割して行ったり、色チョークを使って表記したりするなどの格段の進歩も見られるようになりました。

1月の訪問時の聞き取りでも、上記の点で意識するのに、Mラーニングの「視聴」が役に立っていたことを述べていたことから、大きな効果があったと考えます。

今後については、生徒が主体的・対話的で深い学びを行うことができる授業スタイルへの変換が課題となります。また、初任者研修等でもMラーニングの「学習する空間づくり」等の視聴を促すための研修を実施しながら、課題解決の糸口にしていきたいと考えています。

## (5) 学校訪問でのヒアリング

### 1) 指導教員より

- ・授業中の言葉遣いを、普段の会話と同じようにしてしまうことが多いです。こうすると、子供たちは口々にしゃべるようになるため、子どもの会話やつぶやきにその都度対応することで授業が遅れ、学習の方向も定まらなくなってしまいがちです。授業では必ず丁寧語を使い、子供に発言の時は挙手させることの徹底を図ることが必要です。
- ・初任者は1時間のまとまりのある授業の組み立てが難しく、授業で説明すること、演習の時間配分が出来ないため、学習指導計画から遅れやすく、授業の進度が遅れやすいことが課題です。
- ・初任者は授業以外の作業に時間を費やすため、事前の教材研究の時間が取れず授業に影響が出ます。その時間の板書計画をメモし、余裕があれば時間配分や発問等もメモすることが必要です。また、忙しくても次の日の授業の板書だけメモすることを続け、理科等の実験演習をともなうものは安全確保のために事前にやってみることが必要です。
- ・授業が十分理解できているかは、その都度、ノートやドリル等の様子から把握しなければなりませんが、個別指導が難しいです。時間の都合上、子どもと一斉の答え合わせをすることが多いですが、できる限り教師自身が点検し、理解が不十分な場合はもう一度指導する、個別指導をすることが大切です。
- ・映像は、どこでも見ることができることが利点です。指導の中で映像にあったよね（映像のあのケースと似ている等）という話をすることもありました。現場で起きたことを指導する中で、映像を見ていたからこそ指摘箇所について初任者が納得しやすく、対応できたという点で価値があると感じました。
- ・保護者対応は、初任者にとって経験がないことなので映像があつてよかったですと考えています。
- ・講師経験のある先生は指導教員の指導がつかないので、Mラーニングのような映像があると自らの授業を点検し振り返ることができます。
- ・対象のモデルが中学校だったので、小学校の「つぶやき」を拾い授業に活かす指導方法や、他教科における留意点やポイントなどがあるとよいです。また、カリキュラム・マネジメントとアクティブラーニングは、授業をより深めるためのものであるとされているので、効果的な部分や限定した時間を選ぶ技術が可視化されていることが今後必要と考えられます。

### 2) 管理職より

#### ①小学校管理職（教頭）より

- ・校外研修の日数が減ったことによって、初任者の負荷は減ったと感じます。一方、校外研修には同期と会って情報交換し、コミュニケーションを取る意図もあるので、現状の日数がよいでしょう。昨年までの校外研修の一部がモバイルラーニングに取って代わるイメージを持ち、分量や使われ方はよいバランスだと考えます。
- ・初任者が都度定められたテーマで映像を使って学習し、自主チェックシートを見てください、と持っていました。自主チェックシートの記述の様子からは、授業の基本をよく受け止めており、自分の課題を把握できていると感じました。映像はよい例、よくない例が対比しやすく、1つの映像が短く隙間時間で使えるので、わかりやすいです。
- ・初任者が自分の授業の状況を咀嚼する判断材料として、映像はよいことだと思います。何の下地もなく授業について指導される場合と、映像を見た上で指導される場合とでは、初任者が受ける印

象は異なることが多いでしょう。指導を受けたことについて、映像の風景を思い浮かべられることで、実感を伴いやすく、対処がしやすくなります。映像の効果の一つだと言えるでしょう。

・本来、指導者による対面研修と、映像視聴による自己研修の中身が重なることでシナジー効果があり、高め合うような印象を持ちました。一般的なことは映像で学び、臨床的なことは自分の状況を共有したり、経験がある人に聞いたりすることで、映像と校内研修をリンクさせるとよいと感じます。

## ②中学校管理職（校長）より

・映像教材を活用した校内研修は、教員の多忙化解消につながると感じています。物理的に校外研修の日数が減ることで子どもたちと向き合う時間が増えること、クラウドでいつでも使えることはありがたいです。校外研修の日数を減らしてMラーニングに置き換えるも、効果はありそうだと捉えています。新しく着任した先生にも見てもらいましたが、初任者のみならず若手を育てる中で活用できると感じます。

・初任者にとって授業の方法などわからないことだらけであり、映像で視覚的な情報を与える、標準的な作法を知るという意味でよいと感じます。

・校内研修の使い方については、Mラーニングを校内研修時数に組み込むのは自由です。指導教員が校内研修で初任者を指導する際に、OJTの仕方や校内研修時数の使い方を周知し、工夫があるとよりよくなるでしょう。

## [奈良市教育センターによる学校訪問調査に関する評価コメント等]

「なら学びの広場」が教員の資質能力向上のために役立つクラウドであることは、初任者研修における「研修のひろば」においてMラーニングの利活用により、有効であったと考えられます。また、これから「5つのひろば」のコンテンツの充実と活用方法の周知を図っていくことで、初任者研修に加えて、校内研修の充実や自己研鑽の広がりが期待できます。

「奈良市初任者育成プラン」における「初任者研修」と「教員個別訪問研修」の取組は、5年後、10年後、奈良市全体の教員の資質能力向上への大きな投資です。

「なら学びの広場」を奈良市全体の教員の資質能力向上に役立てていくために、学校現場の声に耳を傾けながら、連携と協働を図っていきたいと思います。

### 3 実施状況に関する評価

#### (1) Mラーニングを活用した初任者研修の実施による成果と課題について

##### 1) 成果

初任者がMラーニングを活用した初任者研修を通して、授業基本動作や指導基本スキル、子どもたち・保護者と良好な関係構築を図るために求められる社会性及びコミュニケーションスキルを、短時間に効率よく、体系的に学び、自主チェックシートの作成に取り組むことで、自身の授業を振り返って課題抽出と解決方法を考察し、指導教員からの指導を補完したり深めたりする成長の機会とできたことは、前述してきた通り明らかです。①～⑤はそれらの要点、⑥は奈良市教育センターよりいただいた成果に関するコメントです。

##### ① Mラーニングへの取組姿勢より (p. 18)

5月～8月の校外研修毎に期日を設定し、Mラーニングの視聴と自主チェックシートの作成に取り組んでもらいましたが、期日における提出率が97.6%と非常に高い水準となりました。

##### ② 自主チェックシートの記述内容より (p. 19. ~p. 27)

4月から6月後半にかけて計画的に学習が進むにつれて、自主チェックシートに、課題や改善点が端的に分かりやすく示されるようになりました。また、良い点（できるようになった点）の記載も増えていました。課題と改善点の考察により自身の授業を客観的に振り返り、メタ認知ができると共に、実際に課題解決により良い点を見つけられたことは、自己肯定感の向上、成長の実感につながっているものと思われました。

##### ③ 初任者アンケート（5月実施・7月実施）より (p. 28. ~p. 31)

Mラーニングの視聴方法について、初任者の全員が通知資料や説明により把握できていたことが読み取れました。また、Mラーニングの活用と合わせて、課題解決のために役立ったこととして、管理職・指導教員・先輩同僚の助言指導を挙げている初任者が約74%いました。さらに自由記述では、81%が何らかのノウハウを学ぶことができたと回答していました。

##### ④ 初任者の授業見学とヒアリングより (p. 32～p. 35)

初任者のMラーニングの視聴と自主チェックシートの作成、自己の振り返りと管理職や指導教員との対話の履歴をうかがい、授業を定点観察していく中で、Mラーニングを1つのモデルとして、授業改善に活かしている様子を見取ることができました。

##### ⑤ 管理職・指導教員へのヒアリングより (p. 36～p. 37)

「Mラーニングを活用した初任者研修は、教員の多忙化解消につながり、物理的に校外研修の日数が減ることで子どもたちと向き合う時間が増えること、クラウドでいつでも使えることはありがたい」「実際に現場で起きたことを指導する中で、映像を見ていたからこそ指摘箇所について初任者が納得しやすく、対応できた。指導を受けたことについて、映像の風景を思い浮かべられることで、実感を伴いやすく、対処がしやすくなった」という声をいただきました。

## ⑥ 奈良市教育センターが捉える成果

時間的・内容的に、H27年度と比較して、研修内容を抜本的に精査し、H28年度の校外研修時間数は17日から11日に減少させましたが、内容を凝縮させており初任者の力量向上や初任者育成に影響はなかったものと考えています。むしろMラーニング導入により、全ての指導場面で基本となる事項を重点的に複数回押さえることができ、基礎的な指導力の定着化が効率よく行えたと考えています。

Mラーニングによって作成した自主チェックシートは、教育センターを中心にして行われる校外研修の受講時に提出することになっていました。その期間はだいたい一ヶ月ほどの間があり、客観的に判断して十分な期間と言えます。また、提出率も高く、分量・期間ともに適切であったといえます。

Mラーニングと校外研修の項目に重なりができますが、研修の切り口が異なるため内容も異なることから非効率的とは捉えられず、一層研修内容の定着化と理解の深化を進めたと考えています。さらに動画のテーマがはっきりしており、研修を経て初任者の児童生徒への指導時の留意点や観点が焦点化されていました。自主チェックシートからもそれらのことを感じ取ることができますが、まさにそれは研修のねらいでもあり、研修計画者側の意図した内容を初任者が身に付けていることから、成果が得られたと考えられます。

また指導教員と初任者の関係作りといった面からも、Mラーニングの動画を指導材料として共有化することで円滑に築くことができ、利点があったのではないかと考えています。

## 2) 課題と課題解決に向けて

初任者へのアンケートやヒアリングより、採用後すぐのタイミングは忙しくて、校務の隙間時間を使ってMラーニングを視聴する時間が取れず、結果として、帰宅後あるいは休日に自宅で自主学習をするというケースが多いことが分かりました。

職員室でイヤホンをしてパソコンに向かう姿を見せられないという初任者の声、教員が職員室で「なら学びの広場」を見ている場面を見たことがないという管理職の声もありました。

また、作成した自主チェックシートは校外研修で提出したきりとなっており、返却やフィードバックがなかつたので、初任者の学び続けるモチベーションを下げてしまっている可能性もありました。

### ① 校内研修としての利活用

Mラーニングを活用した初任者研修を校内研修の時数に含めることで、研修の効率化を図れるという点において、より具体的に、管理職や指導教員に周知していく必要があります。

### ② 校内研修と校外研修での連動

校外研修では宿題を出さない、受講者に負担をかけないという配慮から、自主学習、自己研鑽としての位置付けで初任者研修の一環としてMラーニングの視聴と自主チェックシートの作成を課しました。前述の通り、学校現場の理解と協力の下、Mラーニングを活用した初任者研修の枠組みは整いましたが、内容の充実を図っていく必要があります。「反転学習的に使用して、事前に考えてきたことを校外研修でディスカッションするなどして、つなげると、流れの意図、やる意義がわかると思います。」「『校内研修』『映像+自主チェックシート』『校外研修』の研修が、3つ同時に走っていたので、やることが多くて大変でした。研修を受ける前にこれらがリンクしていることが分かっているとよか

ったです。」という初任者の声、「校外研修と校内研修を連動し、ケーススタディ的に『こういう動きをする子がいる。あなたならどうする？』『こういう保護者がいる。あなたならどうする？』『学習指導要領のポイント』自分で考えてからワークショップで考えをまとめ、最後にポイントや視野をおさえることで、実感を伴う理解が生まれるのではないかでしょうか。」という管理職の声も参考になります。

### ③ 校内研修の実態の把握

以前と比較して、「いつでも、どこでも」研修できることで受講者の時間的制約は緩やかになったと考えています。反して、受講者がどのように取り組んでいるか、実態が見えにくい面もあり、より効果的な研修とすることが課題として挙げられます。(奈良市教育センターより)

### ④ 課題解決のために

平成 29 年度の初任者研修では、よりMラーニングを視聴するために必要な観点を確認でき、さらにはワークシートとなるべき「初任者用研修教材」を用意し、意欲的に集中して視聴できるよう取り組んでいきます。(奈良市教育センターより)

詳細については、p. 61「IV　ＩＣＴを活用した自己研鑽モデルの構築に向けた考察」で後述します。

### III ICT環境を活用した校内研修モデルの構築

#### 1 なら学びの広場を活用した校内研修モデルの考察

##### (1) 校内研修モデル構築の背景とねらい

奈良市教育振興基本計画に、教職員の現状と課題として以下の2つが挙げられています。

###### 1) 教育技術の継承とミドルリーダーの育成

本市の教員の年齢構成は、50歳以上の世代の大量退職や、若手教員の増加、30歳代後半から40歳代のミドル層の教員数が少ないことから、ベテラン教員の経験や教育技術をスムーズに継承し、ミドルリーダーを育成していくことが課題となっています。

###### 2) 多様な業務による教員の多忙感の解消

平成27年12月に奈良市内小中学校の教員（校長、教頭、主幹教諭、養護教諭、栄養教諭および非常勤講師を除く）を対象として、アンケート調査を実施した結果、全体で90%の教員が業務にやりがいを感じている一方で、時間的・精神的に辛いと感じている教員は全体で65%でした。多様な業務による教員の多忙感が課題となっています。また、教職員研修においても「他の業務が忙しいため参加できない」と回答している割合が4～5割となっており、これは時間的・精神的に辛いと回答している教員が多いことと一致します。

本研究事業では上記の奈良市の課題解決のため、児童生徒と向き合う時間を確保し、授業など児童生徒への指導に専念できるようにするために、学校と教職員を支援する仕組みをつくり、教職員の力量を高めています。また、多忙により、研修に参加しにくい状況を改善するため、当社の講師研修プログラムをベースに「なら学びの広場（モバイルラーニング）」を活用した校内研修モデルを検討・構築することとしました。

##### (2) 校内研修モデルの検討にあたり

###### 1) どのような校内研修が必要か

校内研修は、教員の資質能力向上において、また、児童生徒の成長のためにも欠かすことのできないものです。それ故に、全教員が研修に対して協働して取り組む意識が大切です。校内研修を実りあるものとするためには、全教員が研究・研修に向かう意識を高め、協働して取り組むことが大切です。

校内研修に向かう意識とは、研修を行うことが教員自身の成長につながるとともに、児童生徒のよりよい成長にもつながるという意識です。この二つの意識の差が教員間にあると、協働して校内研修を進めていくことは難しくなります。校内研修が充実している学校では、全教員が共通理解のもと、高い意識をもって研修に取り組んでいる様子が見られます。研修に向かうべき意識を全教員で確認すること、そして、教員間の意識の差を縮めていくことが、より充実した校内研修へつながっています。

このことは、後述する11/8実施の指導主事会の「事前アンケート」の「奈良市の教員の資質能力向上のためにはどのような研修が必要か」という問い合わせに対する回答からも明らかです。

##### [指導主事の声]

研修の対象と進め方について；

・教材や若手の先生の研修とともに、ミドルの先生方、またはミドルは超えているがミドル的研修を求めている先生のための活用があるとよいのではないでしょうか。若手を育てつつ、ミドルの先生方

も共に学ぶ、または共に学びながらひとつ上のレベルを学べる研修が必要です。

- ・中堅教員は自身の経験値によってスタイルが出来上がっており（思い込みと考えてもよいと思いますが）、他の意見を聞くことが難しいです。ですから、若手教員の育成について（例えばこんな教員にはどんなアドバイスをすればよいかなど）考えさせる課題を用意するのは有効であると考えます。また、その課題に1つの答えを例示し、その答えに対しての意見交流をするような研修ができればよいと考えます。
- ・映像を見た後に、ロールプレイやディスカッションを行う。初任者や若手教員の研修を利用する。  
研修のテーマや内容について；
- ・児童生徒の特性に応じた支援（個別指導＋集団指導）のより具体的な取組、児童生徒とその保護者へのサポートや関わり方など、人権感覚と法的科学的根拠に基づいた個別指導（特別支援等）研修。面談、聞き取りの方法、コミュニケーションの取り方、人間関係の築き方など、児童理解に関する研修。トラブル発生時、平常時の学級懇談の持ち方など、保護者対応研修。
- ・子どもにとってわかりやすい授業づくり、学びを支える学級集団づくり、魅力ある学級運営の方法やコツ、目指す子ども像やどんな力をつけさせたいかを全員で共有するような、学校間格差のない学級経営に関する研修。

## 2) 奈良市全ての教員の資質能力向上に資する校内研修モデルの構築と実践

前述の通り、「Mラーニングを活用した校内研修モデル」として、「初任者・若手教員育成を目的とした校内研修モデル」、「ミドルリーダーの育成を目的とした校内研修モデル」を、指導主事会で紹介し、奈良市内の各学校での実践イメージを持っていただくと共に、大阪府立高校で実践と検証を行うことになりました。

## 2 指導主事会での実践

### (1) 実践したプログラム

#### 1) 目的

- ・民間事業者が行っている新人講師研修を知る
- ・Mラーニング（e-講座）を活用した校内研修事例を体験する
- ・Mラーニング（e-講座）を活用した校内研修を実践する

#### 2) 内容

- ・授業の基礎基本を、「授業基本動作」と「指導基本スキル」と捉えて、子どもたちの学習意欲を引き出すためのコミュニケーションスキルを高めることに主眼を置いていることを紹介した上で、受講生にどのような指導を行い、評価をしているのかを説明しました。
- ・Mラーニング（e-講座）を活用した校内研修事例として、「初任者・若手教員育成を目的とした校内研修モデル」を2例、「ミドルリーダーの育成を目的とした校内研修モデル」を1例紹介し、研修講師、指導主事がデモンストレーションを行いました。

#### ①-1 若手教員育成・校内研修モデルA

初任者、若手教員を対象とした、課題発見、課題解決型の研修を少人数で行うことを想定し、問題点を見つけ、起きた原因を考え、改善の手立てを考え、実行するための思考プロセスを鍛えるモデルを紹介し、実際に指導主事にファシリテーターとして実践していただきました。受講生役の指導主事も横のつながりを強化する交流機会のイメージを持っていただきました。



#### ①-2 若手教員育成・校内研修モデルB

初任者、若手教員を対象とした、PBL型学習＋適応学習型の研修を少人数で行うことを想定し、見つけた問題点の原因を分析し、改善の手立てを考え、実行する具体的な手法をロールプレイで学ぶモデルを紹介しました。理解したことと出来ることが違うこと、自分の弱みと強みをメタ認識し、改善につなげる機会となることを強調しました。

#### ② 中堅教員（メンター育成）モデル

中堅教員、メンター候補となる教員を対象とした、適応学習型の研修を少人数で行うことを想定し、見つけた問題点の原因を分析し、改善の手立てを考え、どのように改善を促すかについて、アドバイスや指導の言葉を具体的に考えていただきました。指導を行った際の受講生の反応を想定し、ロールプレイでシミュレーションを行うことで、若手教員の指導力向上に活かす方法についても考えていただきました。こちらは研修講師がデモンストレーションを行いました。

#### 3) 実施形態

以下のようなタイムテーブルで実施しました。

時間	内容
18:15～18:30	調査研究事業の趣旨説明
18:30～18:45	民間事業者が行っている講師研修の紹介
18:45～19:10	Mラーニングを活用した校内研修モデル③例の紹介と Mラーニングを活用した校内研修モデル④のデモンストレーション
19:10～19:30	Mラーニングを活用した校内研修モデル①-1のデモンストレーション

#### 4) 使用教材

スクリーンとプロジェクターを使用して M ラーニング教材（e- 講座）より抜粋した課題映像を視聴した他、個別ワーク及びグループワークではスクーリング用ワークシートを使用しました。

The image shows four separate pages of worksheet templates, each with a title and several sections for writing responses. The titles include "ワークショップ なら学びの店舗 (モバイルラーニング) 制作用" and "ワークショップ なら学びの店舗 (モバイルラーニング) 制作用". The sections typically include "Task", "Answer", "Reason", and "Summary". There are also some specific questions or instructions related to the mobile learning activity.

#### 5) 進め方

実際の校内研修を想定して、指導主事の方々を教員に見立てて、中堅教員（メンター育成）モデルを研修講師が、若手教員育成・校内研修モデル A を奈良市教育センター指導主事が、実践しました。いずれも M ラーニング（e- 講座）の課題映像を視聴した後で、協同学習のひとつの手法、 Think-Pair-Share を用いて、個人ワーク ⇒ ペアワーク ⇒ グループワーク ⇒ 発表と共有という流れで進めました。

#### (2) 受講者アンケートの分析

##### 1) 受講者アンケートの状況

###### ① 数値結果 (27 名参加)

項目について、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、として○で囲んでいただいた上で、評価の理由や感想を書き添えていただきました。また、指導主事会での内容をふまえ、さらなる校内研修でのモバイルラーニング活用、実践に向け、意見、感想、提案等を記入していただきました。

###### 【教員の資質能力向上のために】

項目	評価平均
① 内容は、分かりやすいものであった。	3.81
② 紹介した校内研修モデルは、実践に活用できるものであった。	3.78

###### ② 定性的なコメント [傾向等の集約・分析]

アンケートは概ね好評でした。研修映像の内容に関しては、具体的で明確で短時間であることが評価される傾向がありました。校内研修で映像を見る、という方法については、同じ映像を見て内容や課題を教員間で共有出来ること、実際の授業より映像の方が言いにくいことも率直に言えること、等が評価されました。事前アンケートを通じて、指導主事の声に応える形で指導主事会での「校内研修モデル事例」を紹介し、実際に受講生となって研修内容を体感していただくことで、校内研修を通じて様々な世代の教員の指導力向上につながるという意見や感想が多くうかがえました。課題としては、活用ツールや指導人材育成、より現場に即した想定事例の設定等が挙がりました。

## ■指導主事会アンケートの自由記述コメントより

No.	Q:校内研修モデルにMラーニングを活用することは、教員の資質能力向上に役立つと思いますか？	Q:Mラーニングの活用、実践についてご意見やご感想をお聞かせください。
1	具体的な内容であったため。※指摘ポイントが明確。誰でもすぐに実践できるため。	活用する側の「本気」の問題。モバイルラーニングであろうが別の方法であろうが。
2	説明もわかりやすく、ワークショップを通して体験的に学ぶことができた。	
3	とても参考になりました。若いころ知っていたいと思いました。	学校教育課としては、しっかり勉強させていただきたいと思います。
4	同じ映像を見て、皆で疑問を考え、共有することを考えを深めることは効果的であると感じた。	
5	研修の対象者、ねらいによって持ち方が違ってくることがロールプレイを通してよく分かった。	モバイルラーニング活用に今日学んだことを自分なりに生かしていけたらと思います。
6	内容がよくまとまっており、納得するに足るものであった。	内容は良いものだと思いますので、それを活用できる人材育成が必要であると思いました。
7	校内研修をより活性化させる方法を提示していただいた。様々な世代の教員の指導力向上等につながると感じました。	有効なモバイルラーニングの活用を管理職に向けて、まず研修をしていく必要があると思います。
8	ただ学校内（先輩からの伝承等）だけで若手が育たないというさびしさは感じましたが、いいものはどんどん取り入れれば良いと思います。	活用できるものは積極的に活用しなければ、もったいないと感じます。
9	今日の研修で観た動画の設定がよく分かりにくい部分がありました。自己紹介をしたので初めての出会いであり、いきなり授業をすることは、学校現場では考えにくいです。塾での設定ですかね？授業での姿勢など一般的に共通するところは多々ありますが、塾を想定した授業ビデオを使って公立学校で校内研修に活用するのは、疑問視される懸念があります。今日のビデオがたまたまそうであったのかもしれません。	まずは我々がその中身を知って、学校の先生方に活用の仕方を伝えられなければいけないと思いました。「モバイルラーニングの中身・何ができるのか」という研修があればありがたいと思いました。
10	動画をもとに話し合い、考えを共有できるところがよい。実際の授業に対して言いにくいことも動画に対してなら言いやすい面がある。	
11	実際にやってみることで発話の仕方や言葉の選び方などを考えることができた。	実体験を伴う研修を増やす（経験する）ことができると、より学びを深められると思われる。
12	指導主事の業務内容を理解していただいた上で御講義だったのでも、ねらいがぶれず、今後の実践にもすぐに生かしていくものだと感じたから。	校内での活用事例を当課からもっと発信し、せっかく貴社からご提供いただいたるe講座映像を利活用していきたいと考えます。本日はありがとうございました。
13	研修で行っている内容を改めて見直すことができました。研修に向かう姿勢、態度、服装など参考になりました。一方的な受身の研修ではなく、一人一人が自分ごととして考えられる方法であったと思います。	教員がいつでもどこでも使えることを有効に利活用できるよう、教員のニーズにあった内容、交流サイトを充実する必要があると思いました。
14	杉山課長様はじめ、皆様の「熱さ」が心に入りました。指導主事の心にもしっかりと届いておりました。ありがとうございました。	いつもありがとうございます。「本気」の姿にいつも学ばせていただいている。その姿が動画を通して伝わる気がしています。私自身が教員時代に目指していた姿がそこにあり、もっと早く出会えたら、私にとって大切なものになったと思います。これからも協力して、そんな心に届く教材を作っていただけたらと考えます。今後もよろしくお願ひいたします。
15	ロールプレイや動画などでイメージできたり、実際に使えるイメージができたから。	
16	授業をどういったポイントで分析し、若手教員にフィードバックしていくかの具体例が分かりやすかった。	「モバイルラーニングを活用した校内研修マニュアル」を配布し、具体的な活用イメージを持ってもらうこと。
17	若手教員育成が中堅教員育成につながるという視点が生まれたので。	たいへんわかりやすい提示資料づくりで、ありがとうございました。
18	指導主事の現状に合わせて、内容を変更していただきありがとうございます。実際の映像を見せて下さったこと、そして実演して下さったことで、より理解しやすいものになったと思います。	モバイルラーニングについて、自分の今までのイメージは、映像を個人もしくは数人で見て研修するというイメージでしたが、校内の職員研修で使用すると同時にたくさんの教員で共有できるという新たな視点に気付かせてもらいました。やわらかい頭で新たな活用法を考えていきたいです。本日はありがとうございました。
19	受講者の視点がしぼられるように動画が編集されており、非常に使いやすい。	最初は周知させるため、自主的ではなく使用する機会を提供する必要がある。初任研以外でそのような場面をつくるなければならないと思う。
20	動画を利用することで、忌憚のない意見を言いやすくて良かった。時間も短いので、集中して視聴でき、参加者同士で共有しやすい。	まずは「こんな方法がありますよ」と指導主事が紹介や実際にやってみることが大切だと思う。
21	映像を見る研修は有効だとは思いますが、自分とその映像とが客観的に見る（判断）ことでできるかどうかがポイントかもしれません。	いろいろ準備ありがとうございました。
22	クラウドの周知につながる具体例を示していただけた。	
23	ロールプレイの手法で分かりやすく活用できると思いました。	演習を交えた研修、アクティビティがやはり効果的だと思いました。
24		恥ずかしながら一度も見ていませんでした。保護者対応の動画を研修してみます。
25	校内研修で実際に誰かが授業をしたもので研修をするより、良い点悪い点についても率直に意見交流しやすいと感じた。	映像を見てチームで考えるというパターンは、校内研修でも十分に活用できると感じた。

### (3) 研修実践の評価と課題

#### 1) 成果と課題

##### ①成果

Mラーニングが、早稲田アカデミーの新人講師研修システム（p.5）に基づいて制作されたものであり、授業の基礎基本として大切にしている、授業基本動作や指導基本スキルといったコミュニケーションスキルは、初任者・若手教員にとっては知識・技能の習得として、中堅教員については初任者・若手教員育成の指針の1つとして、ベテラン教員については自らの経験を加えて若手・中堅教員に伝承していくための指針の1つとして、活用の可能性があることを共有できました。

平成28年度4月より、初任者研修の一環として活用されているMラーニングは、初任者が映像を個人や数人で視聴して研修するものというイメージをもたれている方もいらっしゃいましたが、指導主事会でのデモンストレーションにより、中堅・ベテラン教員も自身の振り返りだけでなく、初任者・若手教員指導のための効果的なOJTの研修ツールとして活用できることや校内研修などで利用できることが互いに確認できました。「Mラーニングの有効活用の方法を指導主事同士で意見交換できたことが大きな収穫であった」という声も、奈良市教育センターよりいただきました。

また、校内研修のテーマの焦点化を図ることができ、「校内研修をより活性化でき、様々な世代の教員の指導力向上等につながると感じた」という指導主事の声からも、多様な業務による教員の多忙化解消につながるものと読み取れました。

##### [指導主事の声]

内容について：Mラーニングは、受講者の視点がしばられるように動画が編集されており、非常に使いやすかった。時間も短く、集中して視聴でき、参加者同士で共有しやすかった。具体的な内容だったため、指摘ポイントが明確で、誰にでもすぐ実践できる。ロールプレイ（実演）や動画（映像）等、実際に使えるイメージができた。（視覚的に見えることで）姿勢、態度、服装なども参考になった。

方法について：実際の授業に対しては言いにくいことも動画に対しては、忌憚のない意見を言いやすく、率直に意見交換しやすい。実際にやってみることで発話の仕方や言葉の選び方などを考えることができた。授業をどういったポイントで分析し、若手教員にフィードバックしていくかの具体例がわかりやすかった。同じ映像を見て、皆で疑問を考え、共有することで考えを深めることは効果的だと感じた。映像を校内研修で使用すると、同時にたくさんの教員で共有できるという新たな視点に気付いた。チームで見て考えるというパターンは校内研修で十分活用できる。校内研修をより活性化でき、様々な世代の教員の指導力向上等につながると感じた。

##### ②課題

Mラーニングの動画を利用して研修を進めていくというメソッドがあれば、より校内研修にも導入することが進むのではないかと考えます。そこで、Mラーニングを利活用した校内研修の実践事例を集約し、「研修の手引き」のような形で各校に紹介していくことが今後の課題となってきます。

指導主事会をきっかけに、Mラーニングを知っていただき、周知の徹底やそのための活用ツール、学校現場の実態に即した事例の必要性等、課題が明らかとなり、校内研修活性化のためのヒントが得られました。

##### [指導主事の声]

有効な活用に向けて管理職の研修、活用人材育成が必要である。教員が有効に利活用できるよう、「なら学びの広場」充実を図ると共に「校内研修活用マニュアル」を配付するとよい。

### 3 学校現場での実践

## (1) 大阪府立佐野高等学校での校内研修事例

## 1) 実践の目的

- ・保護者対応の基本的な心構えを、映像教材や実例から学ぶ。
  - ・保護者対応を実践するための具体的行動について、個人ワーク、ペアワークを通して考えを深める。
  - ・保護者対応の基本をふまえてケーススタディに対してどのように対応すべきかを考え、今後の保護者対応に活かす。

## 2) 実践した内容

教員経験の浅い若手教員を対象に、保護者対応についての講義・ワークショップを通じて、確認・全体共有を行いました。保護者対応を行う上で保護者の心情の理解を促し、実践に必要な要素を考えて戴く機会としました。



### 3) 實施形態

初任者の授業がない5限目の時間を利用し、多目的教室に集めて以下のようなタイムテーブルで実施しました。

時間	内容
13：20～13：25	研修のねらい・目的、保護者対応の基本（導入）
13：25～13：35	保護者対応の基本（講義・ワーク） e ラーニング映像の視聴と書き出し
13：35～13：50	ペアワークと全体共有
13：50～14：00	保護者対応のケーススタディ（講義・ワーク）
14：00～14：10	ペアワークと全体共有

#### 4) 使用教材

スクリーンとプロジェクターを使用して e ラーニング教材（映像講座）より抜粋した課題映像を視聴した他、個人ワーク及びペアワークではスクリーニング用ワークシートを使用しました。

その後、大阪府教育センター 教育相談室が作成した「保護者とのかかわりハンドブック」のケーススタディを抜粋して使用しました。

## 「保護者とのかかわりハンドブック」

[http://www.osaka-c.ed.jp/sukoyaka/tyousa\\_kenkyu/hand\\_book.pdf](http://www.osaka-c.ed.jp/sukoyaka/tyousa_kenkyu/hand_book.pdf)

<p>2016年1月22日</p>	<p>右記会員登録用紙の内容を記載</p>
<p><b>課題免見児像「保護者対応」</b> 年齢別アドバイス一覧表</p>	
<p><b>「保護者からの相談『電話』</b></p>	
<p>保護者と連携し、協力体制をつく</p>	
<p>保護者の学習や生活のための、保護者との連絡を確実に。また保護者の方について学びたいと思います。そのうえで生徒が抱える個別的な問題として、保護者と共に生徒の問題解決に寄り添います。保護者に日々の学習状況を知ることで問題解決策につながるのと、真剣な意見交換ができるからです。</p>	
<p>→ 該該体験で何になるか←</p>	
<p><b>①保護者からの連絡が多い先生をイメージしてください。</b></p>	
<p>その先生は、なぜ保護者に支えられているといえますか？</p>	
<p>*保護者からの連絡が多い先生をイメージして書いて下さい。ひづか先生になる方は、ご自身の学年や先生の名前を記入下さい。</p>	
<p>保護者から電話で相談を受けた際、その方はどのようなことに気を付けていらっしゃいますか？</p>	
<p>→ 該該体験で何になるか←</p>	
<p>保護者と「連絡強化づくり」をめざして、保護者と諒する時の先生の態度・行動・姿勢が重要な要素です。そのための備考欄で何が非常に見て見たいでしょうか。</p>	

## 5) 進め方

冒頭に山田勝治校長先生より、実際にあった保護者対応の事例を紹介し、保護者対応の大切さについて受講生と確認しました。その後eラーニング教材を用いて映像を視聴し、受講生は映像の中の教員の保護者対応の課題と解決策を考え、ワークシートに書き出しました。ワークシートの内容を基に、受講生は隣の人と意見交換をして考えを深めました。ペアワークの後は山田校長から指名された受講生がペアワークの内容を発表し全体共有を図り、まとめに代えて山田校長から発表内容の補足を加えることで保護者対応の基本の理解を深めていました。基本を学んだ後は、大阪府教育センターより公開されている「ケーススタディ（保護者からの相談への応対の類型例）」を使用し、実際にこのよう

な保護者に会った場合、どのように対処すべきかを共有し、山田校長から補うことで、実践に活かせる知識と考え方を習得していました。

山田校長	今日は、保護者対応について映像を見ながら一緒に考えてみます。最終目標は「保護者対応とは何なのか」を自ら考えられるようになることです。まず、教師力養成e-講座の映像を見て、ペアワークで進めていきます。(席替え) 皆さんは保護者対応で、どんなことに困ったことがあるでしょうか?私は指導に対する不満の苦情です。髪の毛の色が変わっていたので、厳しく指導したところ、保護者から「上級生はそれほど厳しく指導されていない」と苦情を言われました。そんな時、皆さんだったらどう答えますか?
受講生 A	学校全体で指導していますので、協力をお願ひいたします。
山田校長	そうですね。協力のお願いですよね。 僕はその時に、「お母さん、どこを向いて育てています?茶色いのが良いですか?そうでなく、ちゃんとしたのが良いですか?できていない方に合わせるのが良いですか?」と伺いました。そんな言い方しかできなくて、そう対応しました。 では、ワークシートの方を見ていただいて、保護者から信頼の厚い先生をイメージしてみてください。その先生は、なぜ保護者に支持されていると思いますか?保護者から電話で相談を受けた際、どのようなことに気を付けていると思いますか?2分間で考えてみてください。(2分間ワーク) すばらしい電話の応対をしている。是非真似したいと思っていること等です。
受講生 B	三者面談で、どの生徒に対しても指導方針がぶれていないこと。生徒を平等によく見ていて、事細かに保護者にお伝えしている姿を見て、支持されていると思いました。
山田校長	わかりました。
受講生 C	指導方針がぶれないこと。生徒のことをしっかりとつかんでいることだと思います。そうすると家でも学校の話をするので、保護者から悪く突っ込まれたりすることもありません。密に家庭と連絡を取ること。問題が起きてからではなく、いろいろと連絡を入れることだと思います。
山田校長	出だし良くなないことから始まると人間関係が良くならないので、良いことから人間関係を作りたいですね。私の経験上、通知表を書くとき直筆で伝えてくれる先生は、よく見てくれているなど感じますし、テストで良く出来ていたりするとコメントを書いてコミュニケーションを取るようにしていました。そういうことが生徒にも信頼されるし、保護者にも信頼につながっていくように思います。 ではもう一度映像を見て考えてみてください。保護者からの相談で先生が応対しています。どこに課題があるのか2分間で考えてみてください。(動画の視聴⇒個人ワーク) もう一度、映像を見てペアワークで共有してみましょう。(動画の視聴&ペアワーク)

#### ◇発表 1

グループ A	今後どうするか。保護者が伝えたいことをしっかり聞くこと。今後同じことが起こらないように、どのような方針を示すかということを相手方に話す。学校側で指導方針を決めて、きちんと伝えることが一番大切。
--------	--

山田校長	保護者が訴えたいことは、やめてと言わない子なので、やめてもらえるように先生なんとかしてくださいというのが主な訴えでしたよね。それに対して答えてているのか、いないのかという感じでした。
グループ B	保護者の方に対し話を聞こうとしていないところと、傷ついているかもしれないことに共感してもらえていないところが、不満なのでは。事実確認をしてその後の対応を伝えていないこと、問題視していないことが問題なのではないかと思います。
グループ C	話の聞き方が頼りないと感じる。『連絡してみます』とは言つたけれど、実際どうするのかわからず、保護者側にすると不満が残る。子どもに共感せず、軽視していて問題ないと判断しているのが、電話から伝わってくる。
グループ D	話を聞いていないのが問題。軽く受け止め、面倒くさそうにしている。事の重大さをわかっていない。生徒にとっても無視されているような感じがして、この先生に任せていいいのだろうかと心配になる。
グループ E	話をさえぎっていることと、いたずらという感じで片づけていて面倒くさそうな感じが問題。事実確認が一切できていないので、できてから再度再発防止を伝えると、少しほ保護者が納得するのではないかと思った。
山田校長	みなさん、きちんと見てますね。この電話で、お母さんの不安は解消されたのか、子供の嫌な思いはなくなったのか、なにも変わっていないように思いますよね。ワークシートの2ページに、「どのように電話応対をすればよかったです？」という問い合わせがあります。その欄に、まとめてみてください。ケースBについて、自分で気になるところを記入し、そしてペアで、その後全体で共有していきましょう。

◇発表2

グループ A	担任として話を聞こうとせず、担当ではないと逃げてしまっているところが一番問題。知らないことが授業の中で起こってしまっている。B3-5、気のない返事を返している。B6-7、裏付けのない返事をてしまっている。隆君の気持ちも考えず「いじめではないと思います」と返事をてしまっている。
グループ B	気のない返事。責任転嫁をしているのが問題。謝罪に対する具体的な対応も保護者に委ねている。
山田校長	突っ込みどころ満載の対応で、どのように対応すればよかったです、みなさんわかつていると思いますが、この「ケースB」は一言でいうとどんな対応ですか？
受講者 E	頼りない対応です。
山田校長	真剣さがない？
受講者 E	真剣さは足りているとは思うのですが……。
山田校長	要求されたことをとりあえずやった、納得してもらえないだろうか、という受け答えに見える。「演技せよ」とは言いませんが、電話なので相手に伝わるような伝え方を考えなくてはならない。ネットトラブルについて講演会の講師の先生が、「メールで伝えたら伝えたいことの三割しか伝わらない、電話で伝えたら五割しか伝わらない。メールと電話でトラブルしたら、その人に会いに行け。」と言っています。 「ケースC」を読んでみましょう。（受講生、先生役と生徒役で音読）

	自分が謝ったら不利になるのではないかと思っている人いますか？理解を示した上で、できなかつたことを素直に『すみませんでした』と謝るのは大事なことなんです。謝いたら早く終わることなのに、謝らずに終わらないことがある。そういう時こそ、電話ではなく、直接会いに行くのが一番よい。「ケース C」は改めてよく見ておいてください。もう一度、各自で振り返りをしてください。
--	--

## 6) アンケートの分析

[受講者アンケートより]

### ① 数値結果

当日の校内研修について、以下の通り 3 項目についてアンケートを取り、参加者 18 名の評価を集計しました。（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）

アンケート項目	評価平均
①研修の内容は分かりやすいものであった	3.6
②研修の内容は学校での実践に活用できるものであった	3.6
③研修の内容は自己の資質向上に役立った	3.6

### ② コメント抜粋

- ・分かりやすく説明していただいて、ありがとうございました。
- ・普段何気なくやっていることや、見過ごしていることなどを改めて気づかせていただきました。
- ・個別の学校で起こる問題に対し、どのように応用していくかという資質が私たちに求められると思いました。

## 7) 実践の評価と考察

[実施後のヒアリングより]

【校長 山田先生】

保護者対応は経験の浅い教員にはハードルの高い課題です。しかし、担任を持っていると必然的に「突発的」な電話や応対があるものです。そうしたときに、対応の答えではなく、心がけやノウハウがあればあわてずに行うことなどができる学んでいただけたのではないかと思います。

ワークシートの記述内容を確認すると、各人が課題を設定し研修で学んだことと実践を往復している様子がわかります。その結果として、まだ心がけ段階にとどまる者も散見されますが、概ね課題解決に結びついているようです。ただし、担任として保護者との対応については、単なるスキルの問題でなく教員としての様々な知見が求められており、こうした研修との連動が当然必要となってきます。

受講当時は担任を行っている者は 1 名でしたが、後日臨時に担任に任命する者もあらわれました。その際、社会人経験を有している者であっても、生徒やその保護者との対応という点は単なる「顧客」との対応とは違い、その意欲や誠意が問われていることに気付いたようでした。短時間の視聴と協同的対話的な研修スタイルは校内研修において、初任者だけでなく中堅ベテランも改めて学ぶスタイルとなるのではないか、学校総体としての研修にも有効だと考えます。

## 8) 成果と振り返り

大阪府立佐野高等学校では、2014年より、教師力養成塾 e-講座を校内研修教材として採択しています。若手教員には学びの道筋を付けるために、中堅・ベテラン教員には若手教員育成にも役立てるために、自らを振り返る自主的な研修実践として位置づけています。

今回の保護者対応に関する校内研修は、近隣の若手教員と本校の若手教員が共に交流しながら、山田校長先生の経験に基づく具体的なエピソードを取り入れた研修の導入により、「保護者対応における基本的な心構え」を整えた上で、「保護者対応を実践するための具体的行動について、個人ワークで自ら気づき、ペアワークを通して考えを深めていく」まさにアクティブラーニングに基づく研修そのものであり、さらに「ケーススタディを加えて受講生に改めて考えさせ、発表を共有することでその後の実践に活かせるもの」となっていました。

50分という限られた時間の中で、密度の濃い内容での実施となっております。山田校長先生のご経験に基づくファシリテーションスキルと、周到な事前準備が受講生の学びを深めることにつながっています。50分という時間の枠組みの中で同様の研修を行うのは難しいかもしれません、研修のねらいを焦点化し、ワークの内容を絞り込むことで実施可能であるものと考えます。

### (2) 大阪府立信太高等学校での校内研修事例

#### 1) 実践の目的

- ・授業づくりの基礎からの振り返りを、映像教材や実例から学ぶ。
- ・「誰にでも分かりやすく授業をする」ための具体的行動について、個人ワーク、グループワークを通して考えを深める。
- ・研修での学びを活かして授業のロールプレイを行い、相互評価と振り返りを通して、明日からの授業に活かす。



映像を全体で視聴している様子

#### 2) 実践した内容

「授業づくりを基礎から振り返る」をテーマとした校内研修は、信太高等学校が実施するフレッシュユースンズ研修の参加メンバーを中心に行われました。信太高校に赴任して3年目までの教員と参加志望者を対象に、首席がファシリテーターとなり、ワークショップと発表、ロールプレイを通じて授業の基本について振り返ることを目的とした校内研修を実施しました。

#### 3) 実施形態

放課後の時間を利用し、多目的教室で以下のようなタイムテーブルにて研修を実施しました。

時間	内容
15：50～15：55	平野校長先生挨拶、研修のねらい・目的、見学者紹介
16：00～16：15	ワーク①授業基本動作「視線」 e ラーニング映像の視聴・書き出し・グループワーク・発表
16：15～16：30	ワーク②指導基本スキル「単指示」 e ラーニング映像の視聴・書き出し・グループワーク・発表
16：30～16：50	ロールプレイ 授業中の数学

#### 4) 使用教材

スクリーンとプロジェクター2台を使用して、e ラーニング教材（映像講座）より抜粋した課題映像を視聴した他、個別ワーク及びグループワークではスクーリング用ワークシートを使用しました。2つのスクリーンには、①研修会の全体的な流れ・ワークショップ時のタイマー、②研修会の内容に沿ったスライドと受講生の発表コメント、を掲出して情報共有を図り、考えを深めました。

第5回フレッシュバーンズ研修「授業スキルを高める」 11月24日  
～平野田アカデミー「教師力量強化」を講師によるワークショップテーマ「視線で心をつかむ」

【対象】  
【時間】  
【会場】

【研修目標】「おおがく会議(議論問題)」」問題を実験、以下のワークを実践してください。  
① 講師先生の発言に感じた問題(「私になったことや苦難、問題意識を持ったこと」)を書き出してください(3つ)。

② ①で書き出した問題について、講師先生がどのような指導行動をとるかと思いますか、自分に対する改善点を具体的にイメージして記入してください。

③ ①・②のワークをもとに、他の人と意見交換をしましょう。意見交換後「」についてどういうところに留意すべきか、自分の行動指針をつくり、記入してください。

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

#### 5) 進め方

冒頭に平野校長先生より、本年度、校内に、「学ぶ力」プロジェクトチームを設置し、アクティブラーニングやユニバーサルデザインの学習方法および本校「共生推進教室」における授業内容の検討に取り組んでいる中で、「誰にでも分かりやすく授業をする。分かりやすい授業を目指す。」ことの重要性をお話いただいた後で、首席の堀剛先生は、授業映像の場面考察を通じて授業改善の課題を考察・

協議し、同じ場面において、どのように指導を行うことが望ましいかもロールプレイで確認し、参加者全員で具体的な改善行動について考えを深める研修会を実践しました。

堀首席	<p>今年度からの目的である、「誰にでもわかりやすく授業をする、わかりやすい授業を目指す」、その大前提になる視線や立ち位置など、授業の土台になる部分について映像を見ながら一緒に考えていきましょう。</p> <p>自分の授業にどう活かしていくか、個人ワークの後、グループワークを3名ずつくらいで行い、発表してもらいます。</p> <p>早速、「課題映像1」を見て個人ワークをしようと思います。その後で、「ワークシート（テーマA 視線で心をつかむ）」に書いたことをもとに意見交換をします。</p>
	<p>（映像視聴後）ワークシートの「①の欄」に、映像を見て違和感を持ったところ、おかしかったところを1分で3つ書き出してください。</p>
	<p>1分経ちました。もう一度映像を見てもらいます。今度は見たあとにワークシートの「②の欄」に進みます。「改善のためにはどうしたらいいか」、映像の中の後輩の藤本先生にアドバイスしてあげてください。映像を見ながら1分で書き込んでください。</p>
	<p>1分経過しました。では続けて、今の①問題点、②改善点を、3人1組になって、近くの方と話し合ってください。2分間で発表者も決めてください。これからどうしていけばいいのか、自分が授業をするときにどうすればいいのか、意見交換をしてください。</p>
	<p>まだ話し足りないので1分延ばします。もう話し終わっているところは発表者を決めて発表内容を練ってください。</p>
A班	共通して出た問題点は、目線、視線が定まっていない、生徒が発言しているときにずっと下を見ている等です。改善点は全体をきっちり見る、生徒が発言するときには生徒の顔を見ること。それ以外にも、ずっと教卓にいるのではなく、立ち位置をずらしたり、「起立、礼」の号令は生徒が言ったりしてもよいと思いました。

B班	健康チェックの際、出欠確認しているのに生徒の方を見ていない、生徒が反応する前に先生が発言しているところです。生徒の反応を見ながら出欠を取る、苦手かなというところを見るといいと思いました。
C班	5つあります。生徒を見ずに下を見ている、手が動いて落ち着きがない、話が面白くない、はじめの挨拶で生徒が全員起立しているか見ていない、礼と言っているのに先生は礼をしていない。改善点として、出欠確認のときに声が聞こえない生徒には、たとえば「返事ないけど、どうした？」という声かけがあると、健康確認にもなりよいと思います。他には生徒のことを見る、生徒の反応を見る等です。
D班	問題点は生徒の顔を見ていない、生徒を無視して話している、挨拶をするときの姿勢。改善点は生徒の顔を見てあげる。生徒に向けて面白い話をする、生徒とコミュニケーションを取る等です。挨拶の姿勢にも気をつけ、前に立つときの見本になるようにした方がよいです。
E班	問題点は挨拶時、出欠確認時、生徒と顔を合わせるタイミングで生徒を見ずに下を見ていることです。話をしているときに視線が泳ぎ、手遊びをしています。全体的に緊張しているところです。改善点は、ゆっくり話す、生徒と目線を合わせるように意識を向ける、見本になるように教卓の横に立ちきちんと気を付けの姿勢を取り、礼をすべきだと思います。
堀首席	視線だけでもいろいろな改善点が出てきました。今回、答えはあえて流しません。自分の授業を振り返り、皆で考えたことを今後の授業に活かしてほしい。この生徒だったら、うちの生徒だったらどうかな、と考えてください。結局、同じ答えはありません。解答例はあるけれど、答えは自分たちで探していくものだと思います。 ということで、課題1と同じ作業を、もう1つの課題映像を見て進めます。今度は数学の授業中の場面です。問題点を書き出し、映像を見た後で改善点を整理してください。それから、先ほどの3人で共有していきます。(中略)では、発表をお願いします。
A班	生徒の発言時、1人1人の生徒を見ていない。改善点は1人1人の意見を吸い上げられるようにする。ノートを取り終わった生徒、手を挙げている生徒の対応ができるない、先生がリードする、生徒が答えられるチャンスを作つてあげることが必要だと思います。
B班	発表のルールをつくる、ルールに則り答えられるように事前に示すと、クラス全体のまとまりも出できます。数学の特性上、できる生徒、できない生徒の差が激しいので、できる生徒用に問題をあらかじめ用意しておくことが必要だと思います。
C班	早く終わった生徒に対応できていない、ノートの取り方の指示も具体的ではない、早口です。改善点は指名の仕方。伸び悩んでいる生徒に発表のチャンスを与えた方がよいと思います。
D班	生徒の発言を無視し、発言のルールを提示していない。ノートに対応できていない。生徒の発言をしっかり拾い、手を挙げ指名されてから発言する等、具体的な発言のルールを発問の前に伝える。ノートは予想して考えておくべきだと思う。

E班	生徒の答えたいという気持ちを無視している。答えたいと思っている生徒に対し、きちんとアクションをしてあげるべきだった。映像の中では「うるさい」と言っただけで、「次に答えさせてあげるね」など声をかけたほうがよかったです。質問は早い者勝ちになってしまった。名前を指名してからの方が良い。指示に関し、早い子に対して次に何をしておくかを準備しておくべきだと思いました。
堀首席	では皆さんが発表してくれたことをふまえて、実際に授業を実践してもらってこの会を終わりにします。数学で代表1人いませんか？藤本先生がやっていたのは、正負の数はどれか、自然数はどれかということ、そしてノートをとってください、の3点でした。では、A先生お願ひします。

◇受講生による実践1

先生役A	こんにちは。では、挨拶をします。起立。気をつけ。みなさん椅子を引いてください。これから授業を始めます。お願ひします。
生徒役B	お願ひします。
先生役A	着席してください。4月12日。今日は「正負の数」をします。では、前回の復習をします。今から聞く質問に対して手を挙げて答えてください。では、この中で「正の数」はどれですか？挙手をお願いします。
生徒役B	はい。
先生役A	きれいに手が挙がっていますね。B君。
生徒役B	この中で「正の数」は7分の1だと思います。
先生役A	そうですね。みんな拍手。言い忘れていました。今は、先生の話を聞いてください。この後にノートをとる時間を作るので、今はノートをとらないでください。では、次に「負の数」は、どれですか？手を挙げてください。
生徒役B	はい。
先生役A	B君。
生徒役B	マイナス5とマイナス4.8とマイナス6分の5があるのですが、先生どれが良いですか？
先生役A	先生は全部がいいです。
生徒役B	じゃあ、全部です。
先生役A	拍手。ここで一旦、ではノートを書いてください。以上です。（全員で拍手）
堀首席	生徒役のB先生は痛いところについていたと思います。全部を言うのか一つを言うのかが抜けていたと思いますね。 ノートを書き終わったらどうしたらいいのかの対応は、次の人にやってもらいましょう。

◇受講生による実践2

先生役C	はい。今日は急に寒くなりましたね。手がかじかんで書きにくいかもしれません、がんばっていきましょう。今日は、はじめに前回やった「正負の数」を復習からいきたいと思います。後からノートを書く時間をとるので、この問題を考えていきましょう。はい、今、前に数字が書いてあります。この中で「負の数」があります。この中
------	---

	に書いてある「負の数」が分かる人は、手を挙げてください。はい、挙げてくれた人に答えを聞きたいと思いますので、すべて答えてください。では、すべて分かる人、挙手を。
生徒役D	はい。
先生役C	では、D君。
生徒役D	「負の数」は、0だと思います。
先生役C	おお、その理由は何かありますか？
生徒役D	ないからです。
先生C	わかりました。では、拍手。答えてもらいましたが、ちょっと自分の答えとは違ったなという人いますか？
生徒役E	はい。
先生役C	では、E君。
生徒役E	マイナス5とマイナス4.8とマイナス6分の5だと思います。
先生役C	拍手。今、2人に答えてもらいました。0という意見とマイナス5とマイナス4.8とマイナス6分の5という意見が出ました。マイナスがついているものが「負の数」なので、D君が0と答えてくれましたが、今回は残念。D君、わかりましたか？では、今の話を書いてほしいのでノートに写してください。ノートをとり終わった人は、このあと教科書の9ページいきますので、9ページを読んでおいてください。 (実践終了 全員拍手)
堀首席	間違ったD君の意見にも拍手をして受け入れていましたね。 それぞれにみなさんのやり方があると思います。「課題1」の時にも言いましたが、正解は一応あります。対応例も準備されています。しかし、みなさんが考えたことが正解だと思います。私もみなさんと同じように考えていけたらなと思っています。私からは、以上です。(一同拍手)

#### ◇まとめ

堀首席	今日の校内研でどんなことが心に残っていますか。「生徒の反応をしっかりと見よう、生徒の顔を見よう、生徒としっかり視線を合わせよう、気持ちを無視しない、生徒の存在を無視しない。」ということが言われましたが、簡単なようでなかなかできない。本当に生徒の存在を受け入れるということは、簡単なことではない。その言葉が出てきたことはとても嬉しかったです。それに尽きると思います。なぜなら、授業は生徒が主役だからです。生徒の意見を拾ったり、つなげたりすることが我々の技だと思うんです。僕が授業をした時は、例えば夏目漱石の作品について全員に意見を言わせて、全部黒板に書いて、そこから学習のテーマを導いたということもしてきました。生徒の存在、意見を無視しない、生徒の感じたことから授業を作っていくかどうかが僕らの力だと思っています。そのためには何が必要か。生徒同士・集団のつながりがある。ここで意見を言ったらいいとか、あの意見おもしろいとか感じられるような、先生たちのつながりなんですね。今日の研修を通して、ぱっと前に出て授業をやったり、意見を言ったり、横のつながりが出来ている。だからこそ、やる気になっている。それを大事にしてほしい。それを大事にできたら後はやっていく。皆さんの授業を覗か
-----	---

	せて頂きましたが、出来る限り空気を作ろうとしている。それを誇りに思っています。どんな先生の授業でもやっておられると思っております。皆さんのが互いにつながり、高めあっていけるよう、そんな教師になってほしいと思います。 今日は皆さんありがとうございました。これで終わります。
--	--

## 6) アンケートの分析

[受講者アンケートより]

### ① 数値結果

当日の校内研修について、以下の通り 3 項目についてアンケートをとり、受講生 14 名の評価を集計しました。（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）

アンケート項目	評価平均
①研修の内容は分かりやすいものであった	3.7
②研修の内容は学校での実践に活用できるものであった	3.6
③研修の内容は自己の資質向上に役立った	3.6

### ② 受講生コメント抜粋

- ・課題映像の中の藤本先生の問題点を考え、共有し、発表するという流れでしたが、同時に自分の授業を振り返るきっかけとなりました。また、他のグループや他の人の意見などで気付けることも多かったです。
- ・授業力を高める教材としては、視覚的にわかりやすく、また身近なトピックであるため、自分に照らし合わせて考えやすかったです。校内研修の教材としては適切だと思いました。
- ・悪い例などの映像提示は自分の授業について比較しながら見ることができ、足りていない部分を再確認できるので良いと思います。
- ・動画を用いてみんなで協議して、問題解決に当たることができる教材は価値を十分に感じます。
- ・研修で扱った課題映像の 2 つは、ともによくありがちなパターンでしたので、たとえば、「出欠確認の時に生徒がざわついている」のような、困難校向けのものもあつたら良いと思いました。

## 7) 実践の評価と考察

[実施後のヒアリングより]

【校長 平野先生】

校内研修に受講生が終始積極的に取り組み、話し合いや発表が活発に行われていました。研修を通じて、受講生が単指示等の概念を学べました。その結果、単指示等の言葉が校内で使用されるようになりました。映像を活用した校内研修を実施することで、教員の資質能力のきっかけの一つになるでしょう。

【首席 堀先生】

他人に言われるのではなく、自分で自分の行動・授業を振り返ることができた良い機会でした。受講生が、非常に意欲的で、活発に取り組んでおり、ロールプレイにも積極的に参加していました。本校の『「学ぶ力」プロジェクトチーム』の活動とリンクする内容も多くあり、非常によかったです。アンケート結果は、どの項目についても平均 3.5 以上という高評価でした。個々の先生方が他人事ではなく、自分のこととして取り組むことができた結果ではないかと思います。研修後も、本

校のテーマである、「アクティブラーニング」「ユニバーサルデザイン」に今回の研修を結びつけ、実行することができています。

映像講座の内容に関しては、受講者から、同じテーマでも「進学校バージョン」「困難校バージョン」とさまざまな場面設定があつてもよいのではないだろうか、との意見がありました。たしかに、あまりにも現実離れしたシチュエーションでは、受講者の意欲が低下してしまうかもしれません。また、ワークシートの内容が濃くなればなるほど、研修の目的が「振り返ること」「今後に活かすこと」ではなく、「ワークシートを書くこと」になつてしまふのではないかと危惧しています。本校ではシンプルなものを使用したので良かったと思います。

## 8) 成果と振り返り

大阪府立信太高等学校では、2016年に「学習する空間づくり」などをテーマに、当社の教師力養成塾e-講座を採択し、実践的な授業技術を、通勤や校務の隙間時間を利用して自主的に効率よく、繰り返し学ぶことを推奨しています。このことは、『「学ぶ力」プロジェクト』の推進にも役立てていただいている。

今回の「授業づくりを基礎から振り返る」をテーマとした校内研修では、堀首席がファシリテーターとなり、ICTをフルに活用した進行で、ワークショップと発表、ロールプレイが円滑に行われ、「誰にでも分かりやすく授業をする」ための具体的行動について、受講生から引き出していました。一つ一つの言葉や行動に意味付けや価値付けを行い、学びを深めました。「授業の主役は生徒である。生徒の存在、意見を無視しない。生徒の感じたことから授業を作っていくかどうかが僕らの力だ。」という情熱に満ちた言葉は、受講生の発表や行動の中から紡ぎ出されたものとして、研修空間で共有されたことで、明日からの授業に活かしていこう、お互いに高め合っていこうという一体感が感じられました。

研修の目的を「振り返ること」「今後に活かすこと」とするためには、ワークシートはシンプルなものにする必要があります。そうした意味で、研修のねらいの焦点化と内容の吟味が求められます。研修前後の連動性も研修効果を上げるための大重要な要素であることが、信太高校の取組から読み取れます。

### (3) 奈良市内の中学校での校内研修（教員個別訪問研修）事例

#### 1) 実践事例の状況

本市では、指導主事等が学校を訪問し、教員一人一人の能力や課題に応じた研修を行う教員個別訪問研修を実施し、教員の資質能力の向上を図るとともに、各校における若手教員を育てるための校内体制を支援しています。具体的には、訪問日に指導主事が管理職と面談を行った上で、授業、給食指導、清掃指導等を観察し、放課後に振り返り研修を実施しています。その際に、Mラーニングを活用し、教員に成果や課題を確認してもらうといった研修を組み込んで実施しました。

#### 2) 実践した内容

2月に行った教員個別訪問研修の中で、その日に行った授業の様子を振り返る際に、その教員に適したMラーニングの動画資料を活用し、振り返りを行いました。中学校教員であれば、単調な講義形式で授業を行っていた授業者に対して、より主体的・対話的な深い学びを進めるため、積極的にグループワークを行うよう動画視聴をしながら解説しました。以前に視聴していた動画でしたが、

そのときよりもより教員自身の授業を振り返るよい機会となっていました。

### 3) 実践形態

振り返り研修はその日に訪問した指導主事がタイムリーに実施しました。

当日の授業を振り返った際、その教員自身の課題や疑問などに対応した内容の動画を選択し、視聴して改善点などを共有しました。

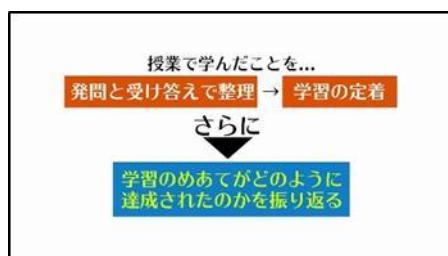
時間	
9:50～12:35	授業見学
13:20～13:50	振り返り研修（授業に関してのMラーニングを活用した研修）※以下で詳述
13:50～14:05	振り返り研修（生徒との関わりを通して）
16:00～17:00	今後の展望について

### 4) 使用教材

第1講座「学習する空間づくり」第4講座「やる気を引き出す」を主な使用教材とし、タブレット1台を指導者と初任者が画面と一緒に見ながら共有し、改善のポイントを指導しました。



第1講座「学習する空間づくり」



第4講座「やる気を引き出す」



映像を見ながら振り返りをしている様子

### 5) 進め方

午前：①指導主事が初任者による授業を参観

午後：(担当授業のない時間を活用して)

②午前中の授業に関わって、Mラーニングを活用した振り返り研修

③午前中の授業及び日々の業務に関わって、Mラーニングに含まれない内容での振り返り研修

④今後の展望について指導主事から指導助言

中学校初任者の教員の国語の授業を午前中に1時間参観しました。2年生単元「文法3 付属語『助詞の種類』」の授業でした。生徒とのコミュニケーションを大切にしようする様子や事前の授業に対する計画や教材研究に対する熱心さが感じられ、初任者らしく初々しい雰囲気もありました。

しかしながら、授業の展開や基本的な学習規律に助言すべき場面が多く見受けられました。

午後からの振り返り研修では、それらの点を中心に指導主事から助言することにしました。

そこで振り返り研修を「Mラーニングを活用した振り返り」「Mラーニングに含まれない内容の振り返り」「今後の展望についての指導主事からの指導助言」の3構成で行いました。その中で「Mラーニングを活用した振り返り」では、タブレットを用いて研修を行いました。

#### ◇Mラーニングを活用した振り返り

参観した授業を基に、視線や立ち位置、指示の出し方などを中心に、初任者自らが振り返るための教材としてMラーニング第1講座「学習する空間づくり」を活用しました。併せて授業中の初任者自身の動画と見比べることで、より客観的に捉え、考えを深めている様子でした。同じように、生徒の意欲を引き出すための導入や構成を考えるため、第4講座「やる気を引き出す」を活用しました。

当日の授業は定期テスト直前の時期で、学習内容の確認を中心とした授業構成であったためか、「教員の質問に対して生徒が答える」というパターンが繰り返されて単調になる場面がありました。そこで、初任者の動画を見ながら該当する場面を確認したのち、続いてMラーニング第1講座「学習する空間づくり」より「視線で心をつかむ」「単指示で行動を導く」の課題映像を初任者と一緒に視聴しました。

指導主事	この二つを見比べて、どんなことに気付きましたか？
初任者	定期テスト前でもあるので、確認することに必死になっており、生徒の様子をよく見ていません。とくに中央に立ったままなので、教室全体が見渡せていないのが、共通しています。
指導主事	なるほど。「生徒の心をつかむ」授業にするために大事なことが確認できましたね。ほかに気づいたことはありますか？
初任者	単指示ができていないので、生徒が思うままに答えています。答えている生徒は楽しそうですが、それ以外の生徒が授業に集中できていないですね。私も普段は意識しているのですが……。
指導主事	どのような場面においても、全体を見渡し集中している生徒に視線を配ること、単指示に気をつけていくことが大切であるということが確認できましたね。

また、国語科として文法を学習する授業スタイルが教師主導型になりやすいことについて、Mラーニング第4講座「やる気を引き出す」より「やる気を引き出す仕掛け」の対応例の動画を視聴しました。

指導主事	この動画から確認できたことはありますか？
初任者	今日はテスト前なので、振り返りをしてもらおうと短冊を用意していましたが、生徒個人で考えさせるのではなく、互いに教えあっている姿もあったので、グループワークを用いてもよかったですかもしれません。
指導主事	よいところに気がつきましたね。そうすることで、学習で理解できていない生徒が教員にだけ頼るのでなく、友達に聞くことができる機会を作れたかもしれません。
初任者	そうですね。そのようにすれば、何人かの生徒につきつきりになって、わからないまま困っている生徒が減らせるのですね。用意した教材をもっと有効に使えたかもしれません。
指導主事	次の機会にそのような方法で取り組んでみてはどうでしょう。「どの子どもも一人にしない」授業を目指しましょう。気づいたことはほかにもありますか？
初任者	先にもふれましたが、反応のよい生徒にだけ答えさせてしまい、しらけている子どももいたように思います。グループワークなどを用いたゲーム性のある授業にすればよかったです。
指導主事	テスト前であるからこそ、逆に生徒の「やる気を引き出す」授業ができたかもしれませんね。
初任者	本当にそう思います。

## 6) 実践の評価と考察

### ①研修担当者の評価

2月に実施した教員個別訪問研修の1パート30分の授業見学後の振り返り研修に、Mラーニングで視聴した第1講座「学習する空間づくり」、第4講座「やる気を引き出す」を活用しました。

初任者が第1講座を視聴したのは年度初めの5月、第4講座を視聴したのは7月でした。そのときは経験の少なさから、講座を視聴して知識を得るだけであったことが想像できます。しかし、今回は11ヶ月に亘る教員としての経験と指導主事による助言があり、自らの授業と講座内容を結び付けながら活用することができました。

「なるほど」「そういうことだったのか」と理解度が高まった発言や、実際に次からの授業で活用するための具体的なイメージも持てているようでした。

このような初任者の様子から、Mラーニングを活用した校内研修での有効性が確認できました。また、一度の視聴ではなく、繰り返し視聴し、その時々での気付きを他者と確認することの重要性を感じられました。

### ②成果と振り返り

前述の通り、今年度4月に「なら学びの広場」を開設し、1学期にMラーニングを活用した初任者研修として、Mラーニングの全6講座の受講と自主チェックシートの作成を初任者に対して課題として提示しました。全ての内容が基礎基本であるため早い時期の研修内容としてふさわしいものでした。

しかし、経験数の少なさから、知識として吸収しても実体験と結びつけながら日々の指導に活用するには至らなかったであろうことも十分考えられます。今回の実践事例は、マンツーマンのケースですが、非常に効果的であることがわかりました。複数で行う場合も少人数のグループで検討を行った後、全体で共有するなどの工夫があれば、同じ効果が得られるものと考えられます。

今後、指導教員とMラーニングを校内研修で効果的に活用することを奨励したり、指導経験を得た時期に再び課題として提示したりするなど、実体験と結びつける工夫が必要であると考えています。また、Mラーニングの活用は、校内でOJTを推進する際に有効的な手段となることも実感しました。

Mラーニングの動画を用いた振り返り研修を行うことによって、初任者自身で成果や課題を確認できることが利点だと考えます。さらに指導主事が伝えたい内容（この場合であれば、より主体的・対話的で深い学びを進める授業のあり方等）について、初任者自身で気づくことができたと実感します。これは、学校全体の教員で行う校内研修でも同じであり、有効な研修方法であると考えます。

今後は、Mラーニングの動画を用いた研修においては、指導する者が事前にしっかりと動画の内容を確認、把握しておく、どの課題についてどの動画を活用するのかをより明確にしておくと、より大きな効果があると考えます。

## 7) 校内研修モデルの実践・活用に向けて

教員個別訪問研修でのMラーニングの活用については、5月に行った初任者研修指導教員研修、11月に行った指導主事会でも紹介しました。奈良市教育センターの指導主事の考察にもある通り、今回の取組は、学校全体の教員で行う校内研修でも有効であるものと考えられます。大阪府立高校で行った校内研修事例他、こうした取組を収集し、管理職、指導主事、指導教員に発信していくと共に、「なら学びの広場」でも紹介していくことで、奈良市全体の教員の資質能力向上につながる校内研修モデル、自己研鑽モデルとして活用される可能性が高まります。

## IV ICT環境を活用した自己研鑽モデルの構築に向けた考察

### 1 ICT環境を活用した自己研鑽モデル考察の背景

#### (1) なら学びの広場の運用状況

##### 1) 「なら学びの広場」構築の背景と目的

奈良市は初任者指導や知識・技能の伝承を補完し、多忙な教員が自学自習・自己研鑽できる環境を整え、組織的継続的な校内研修を実施するために、2016年4月より、場所と時間を選ばずに活用ができるICT環境（クラウド）の特性を活かした学び共有サイト「なら学びの広場」の運用を開始しました。

前述の通り、当社は奈良市教育委員会との協働連携を通して、Mラーニングを含めたICT環境（クラウド）「なら学びの広場」の活用による「初任者研修の充実」、「若手教員・ミドルリーダー育成につながる校内研修の充実」、「教員の資質能力向上・指導力向上につながる自己研鑽」について、調査研究する運びとなりました。Mラーニングを活用した初任者研修モデルの構築、Mラーニングを活用した校内研修モデルの構築と合わせて、自己研鑽や自主的学習に取り組めるモデル構築の考察を通して奈良市の全ての教員の資質能力向上に努めることになりました。

#### 2) 活用状況

初任者に対しては前述の通り、校長会や初任者研修指導教員連絡協議会での周知、初任者研修等を通じて直接アナウンスや、Mラーニングを活用した初任者研修のスケジュール、ワークシート、自主チェックシートの配付を行ったことにより、Mラーニングへのアクセス数の増加が確認できたことから、初任者において「なら学びの広場」の活用が進んだと考えています。

初任者以外の教員に対しては、文面での告知となったため、クラウド環境に対する認識の低さにつながっていると考え、多くの教員に校外研修の機会等を通じて直接アナウンスするよう努めました。特に夏期休業中の教職員研修講座では積極的に広報に努め、研修講座前後のアナウンス、お知らせの配付、ポスターの張り出しを行い、周知に努めました。



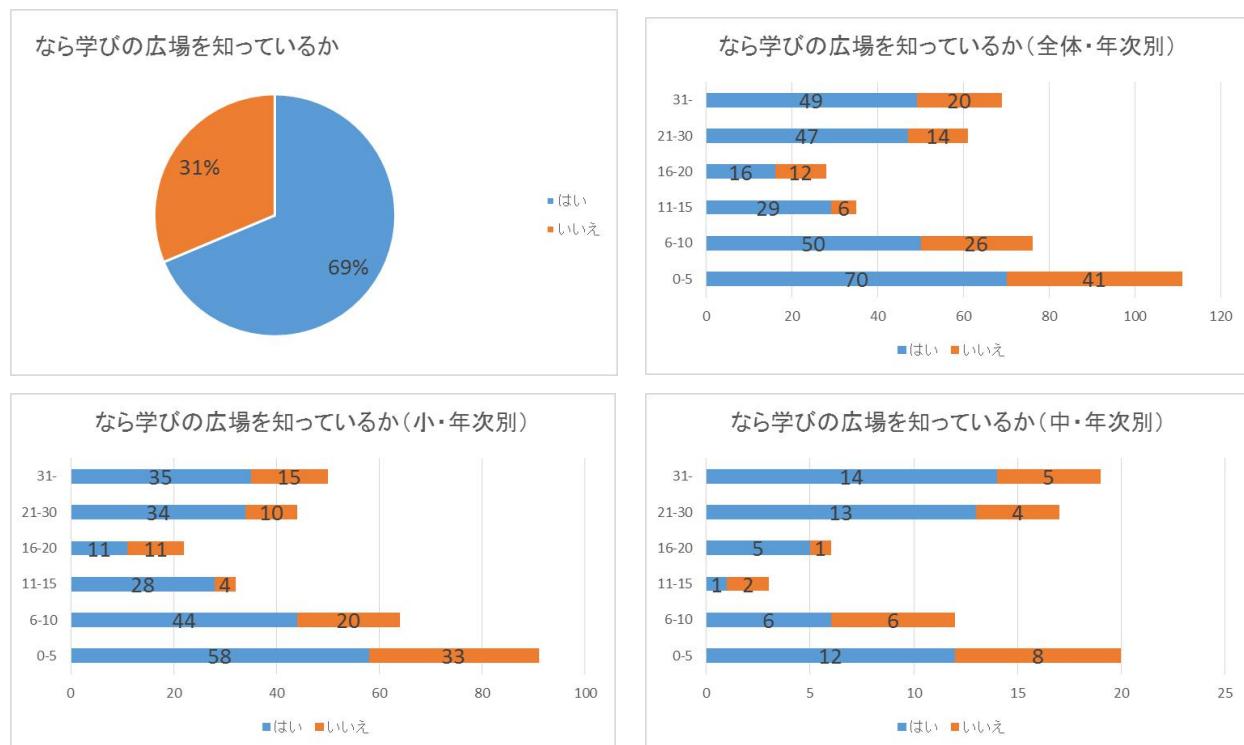
## 2 自己研鑽モデル構築における課題の分析

### (1) 教員研修アンケートより

「なら学びの広場」の活用状況を測るために、2016年8月に、奈良市の教員380名（抽出）を対象にアンケートを実施しました。アンケートを集計し傾向をつかむため、コメント内容を以下の区分に沿って集約しました。

以下アンケートより、なら学びの広場の認知度は7割程度であり、ひろばを活用したことがある教員の割合は4人に1人（26%）、Mラーニングを利用したことがある教員は10人に1人（11%）程度にとどまっていました。以上のことから、認知度の向上と、活用度の促進が課題となっていることがわかりました。

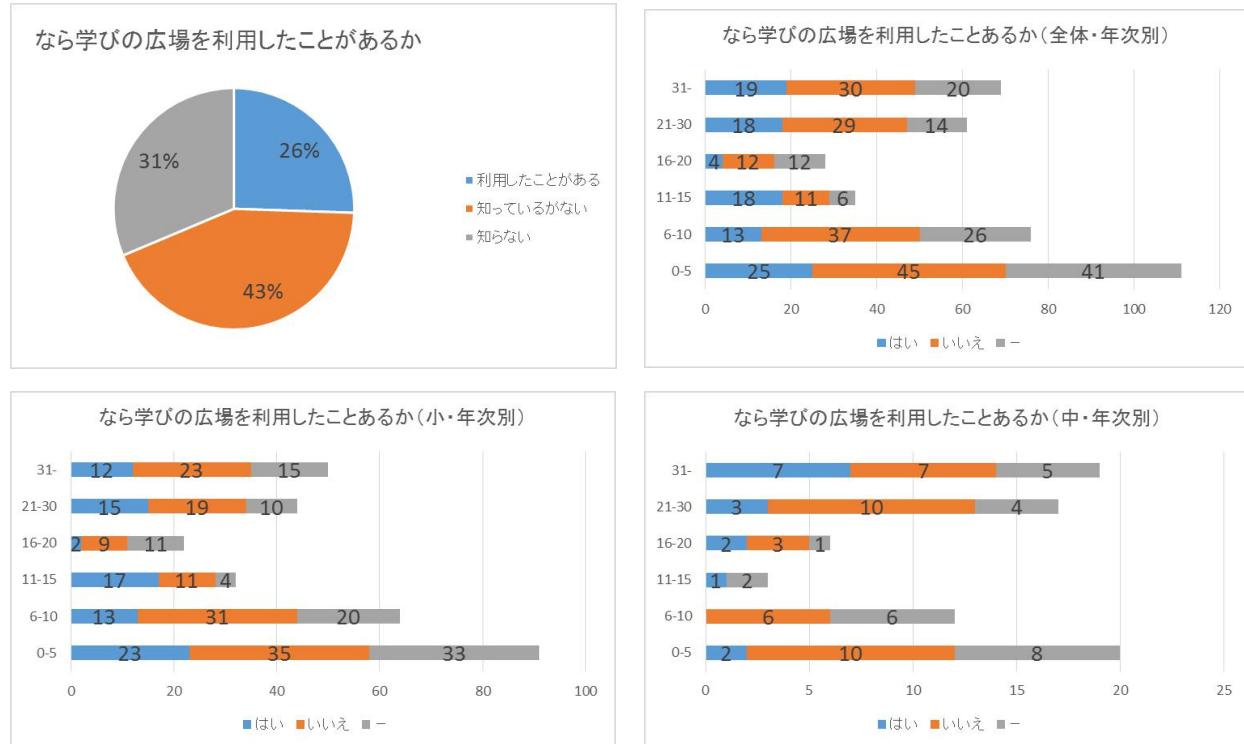
#### ①なら学びの広場の認知度について



「なら学びの広場」の認知度は、全体で69%（380名中261名）、小学校で69.3%（303名中210名）、中学校で66.2%（77名中51名）となっており、若干小学校の方が高い傾向がありました。

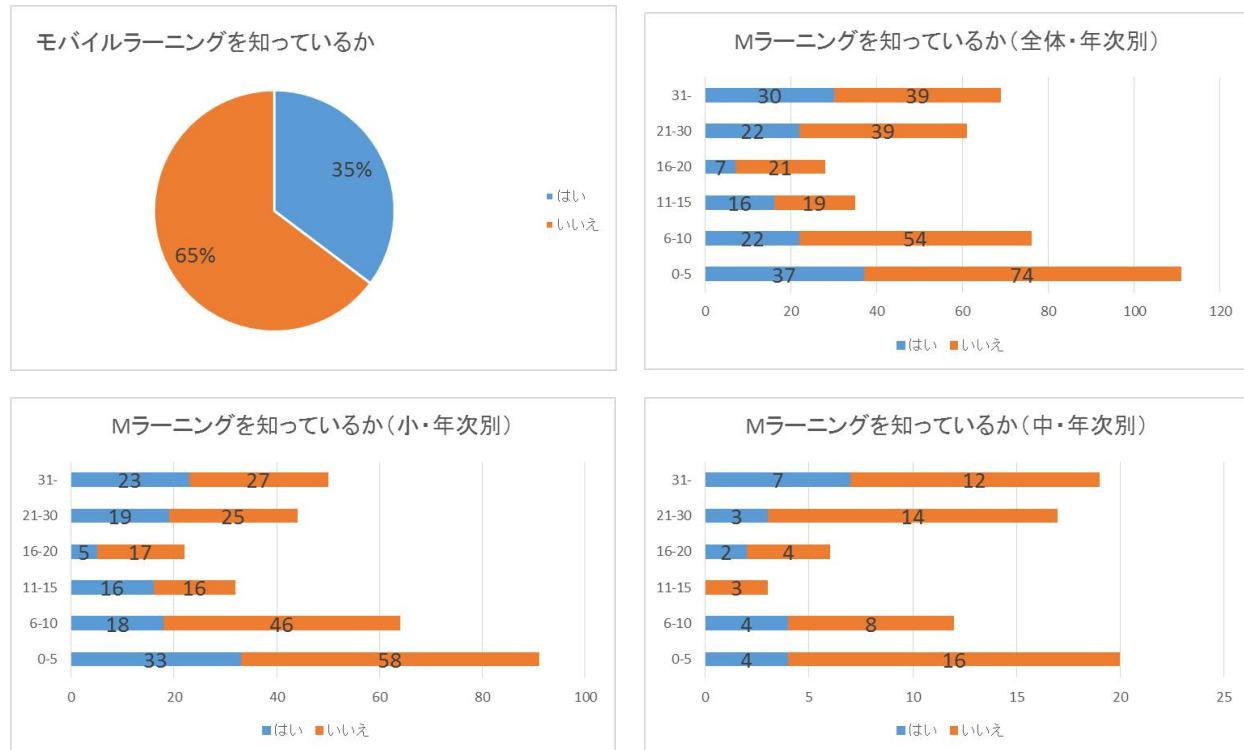
このアンケートを取ることで、「なら学びの広場」の認知度は上がったと思います。この後実際に活用していただくことが課題です。

## ②なら学びの広場の利用状況について



「なら学びの広場」の活用度は、全体で 26% (380 名中 97 名)、小学校で 27.1% (303 名中 82 名)、中学校で 19.4% (77 名中 15 名) となり、小学校の方が高い傾向がありました。「なら学びの広場」は知っているが利用したことがないのが全体で 43% (380 名中 164 名) となっています。今回のアンケートを起点に、全教員に「なら学びの広場」にアクセスしていただけるようにすることが課題です。

## ③Mラーニングの認知度について



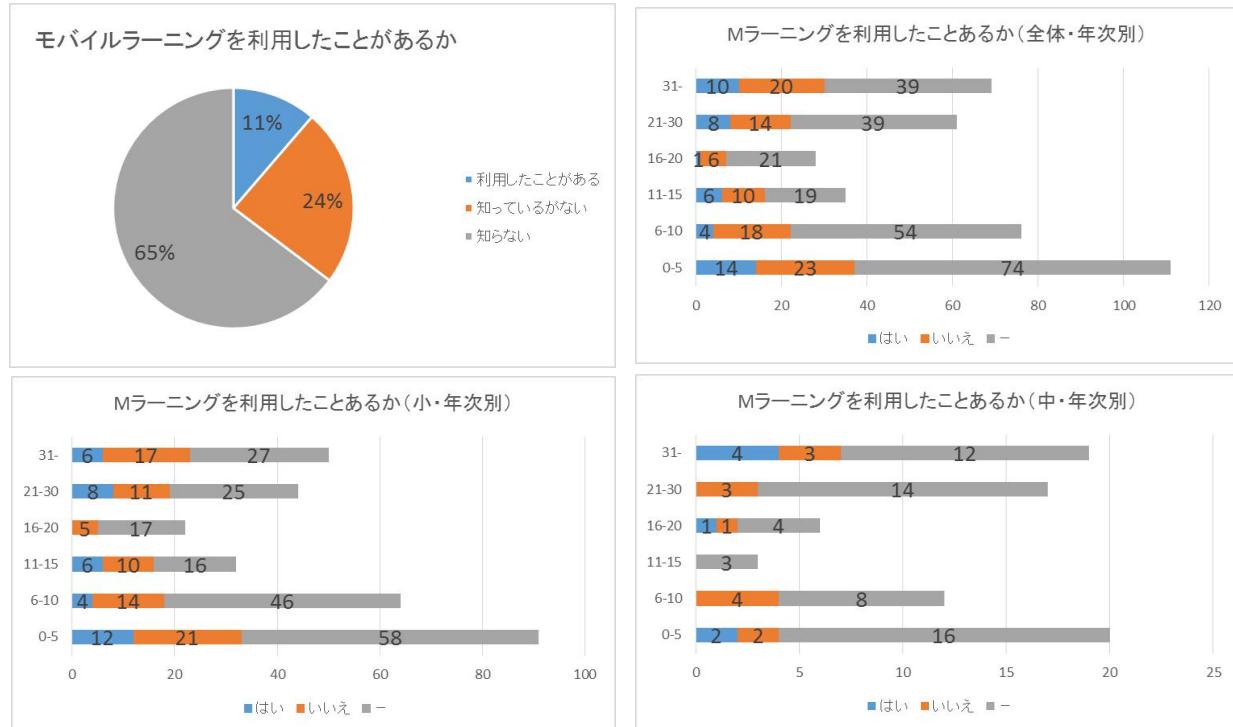
Mラーニングの認知度は、全体で 35% (380 名中 134 名)、小学校で 37.6% (303 名中 114 名)、

中学校で 30.0% (77 名中 20 名) となっており、小学校の方が高い傾向がありました。まずは「なら学びの広場」の認知度と上げていくことで、M ラーニングの認知度も上げていく必要があります。

「教員個別訪問研修」の振り返り教材として、M ラーニングを初任者研修指導教員研修で紹介したこともあり、若手教員や初任者指導にあたる指導教員の認知度は比較的高くなっています。

前述の「なら学びの広場の活用状況」の報告にもある通り、奈良市の全教員へ周知を図っていくためには、「なら学びの広場」の目的や活用方法を紹介する動画の制作と、コンテンツの充実が必要です。

#### ④M ラーニングの利用状況について



M ラーニングの利用度は、全体で 11% (380 名中 43 名)、小学校で 11.8% (303 名中 36 名)、中学校で 9.1% (77 名中 7 名) となっており、小学校の方が若干高い傾向がありました。M ラーニングは知っているが利用したことがないのが全体で 24% (380 名中 91 名) となっています。なら学びの広場とともに、M ラーニングの活用方法を周知していく必要があります。

#### ⑤若手研修に必要な項目について

若手研修に必要と考える項目について自由記述欄を設け、回答をしてもらいました。多様な回答がありましたが、奈良市教育センターと協議の上、便宜上区分を以下の 6 項目に分類し集計を行いました。

##### [項目の区分方法]

###### ■ 学級経営・授業規律・生活指導

生活指導、けじめ、ルール、生徒指導、学級経営、授業規律、聴く姿勢づくり 等

###### ■ 教科指導・学習内容・授業の組み立て（教える中身）

学習指導、教科指導、めあての設定、授業スタイル、評価基準、評価規準、評価の視点

授業の流れ、組み立て、宿題 等

###### ■ 児童生徒理解・コミュニケーションスキル

部活指導、子どもとの接し方、(子どもとの) コミュニケーション、いじめ、仲裁、特別支援、人権教育、個別指導 等

###### ■ 授業基本動作・指導基本スキル（どう教えるか）

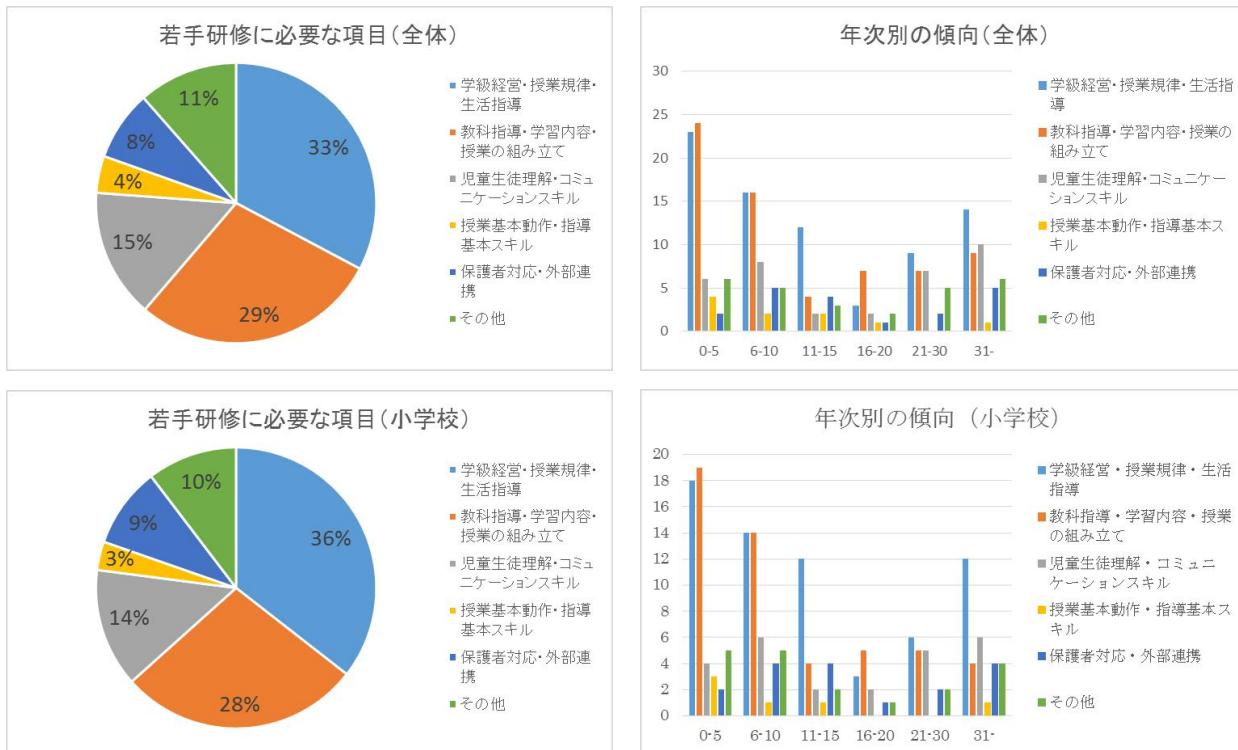
指示、表現力、話術、伝え方、発問、板書、ICT、評価のつけ方 等

#### ■保護者・外部連携

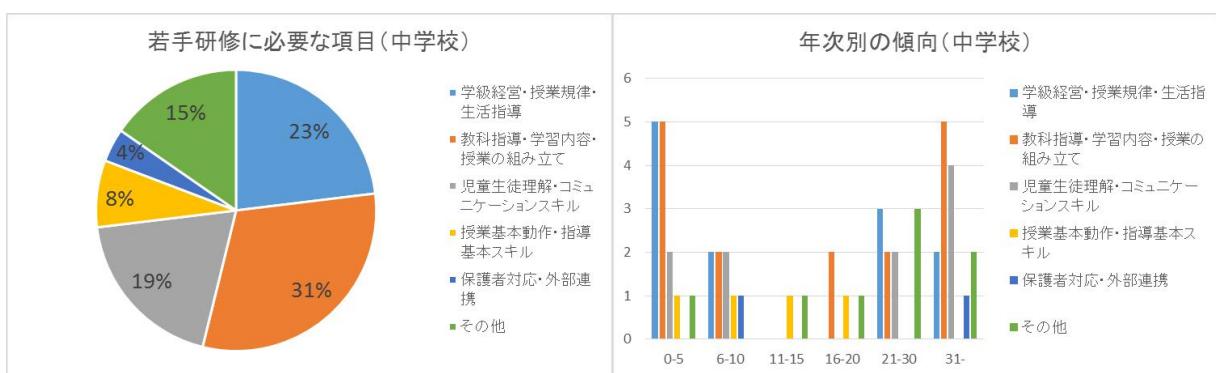
保護者対応、地域との連携、その他保護者や地域の人との関係 等

#### ■その他

相談相手、一年間の流れ 等



項目を小中別に見ると、全体に比べ「学級経営・授業規律・生活指導」が必要だと答えている割合が高いことがわかります。小学校の先生の大多数が学級担任制のため、教科担任制の中学校の先生に比べ重要視をしていると読み取ることができます。

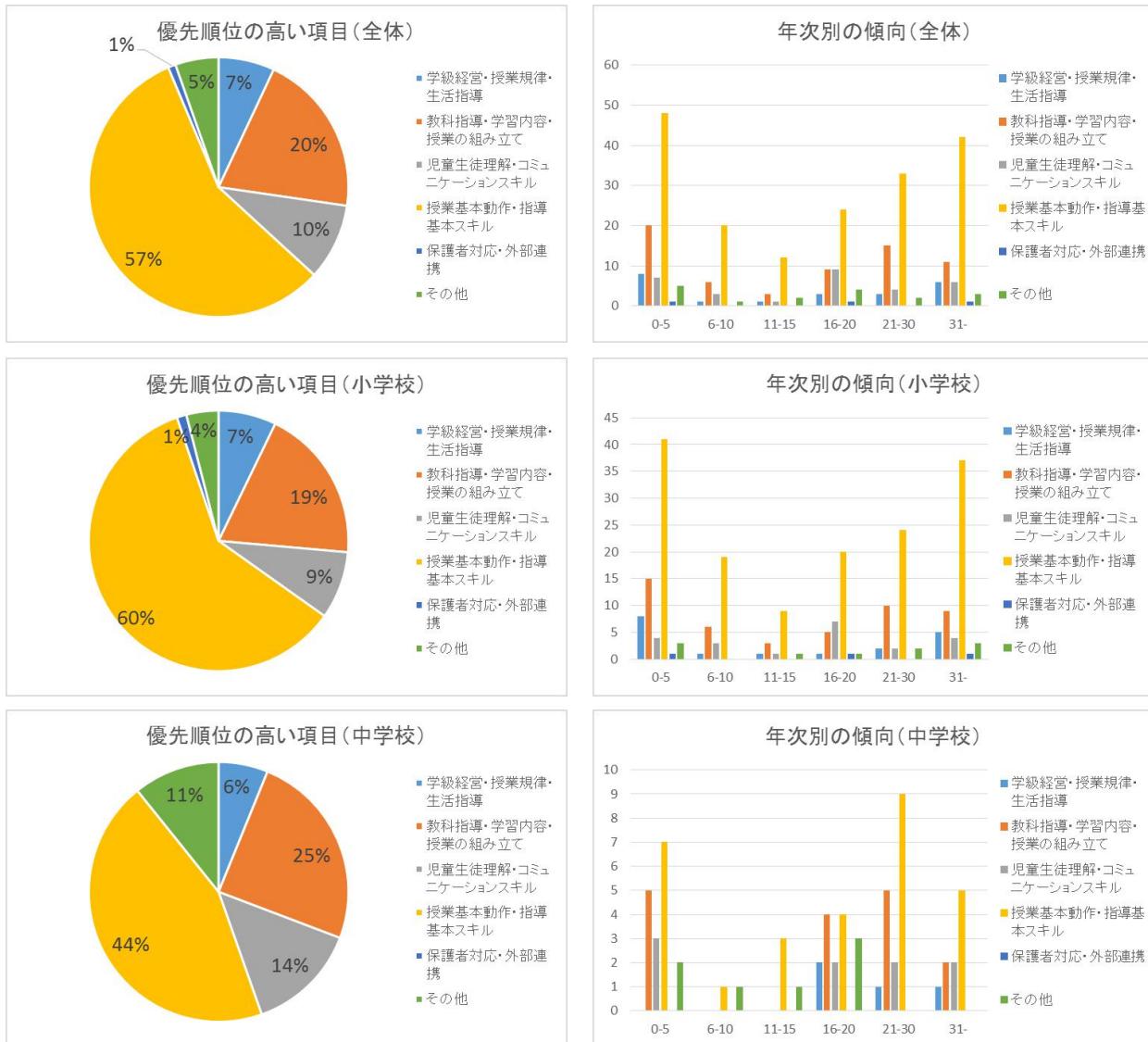


同様に中学校で傾向を見ると、小学校に比べ「学級経営・授業規律・生活指導」が割合として減少している分、「教科指導・学習内容・授業の組み立て」を重要視している傾向があります。指導内容が深くなっていく分、教える内容に重点を置いている傾向が読み取れます。

#### ⑥若手研修に必要な優先順位の高い項目について

全体的に見て、若手教員を対象とした研修として必要な優先順位の高い項目として「授業基本動作・指導基本スキル」が 57%と最も多く、「教科指導・学習内容・授業の組み立て」が 20%, 「児童生徒理解・コミュニケーションスキル」が 10%, 「学級経営・授業規律・生活指導」が 7%, 「その他」が 5%, 「保護者対応・外部連携」が 1%と続いています。

のことから、「授業基本動作・指導基本スキル」は、授業の基礎として全ての教員の中で優先度の高い研修項目であることとして共通認識されており、若手教員は「知識技能として身に付けるべきである」という点から、ベテラン教員は「若手教員にどう教えるか」という点から、特に重要視されていることがわかりました。



また、「教科指導・学習内容・授業の組み立て」が重要であるという点においては、校種に関係なく割合が高く、教員としての経験年数が増すごとにその割合も増加する傾向があります。

総合的に考えると、「授業基本動作・指導基本スキル」を基礎に、「児童生徒理解・コミュニケーションスキル」を高めながら、「教科指導・学習内容・授業の組み立て」に関する自己研修を多く積んでいくことの重要性が、奈良市内の教員間で共通理解が図れていることが分かりました。

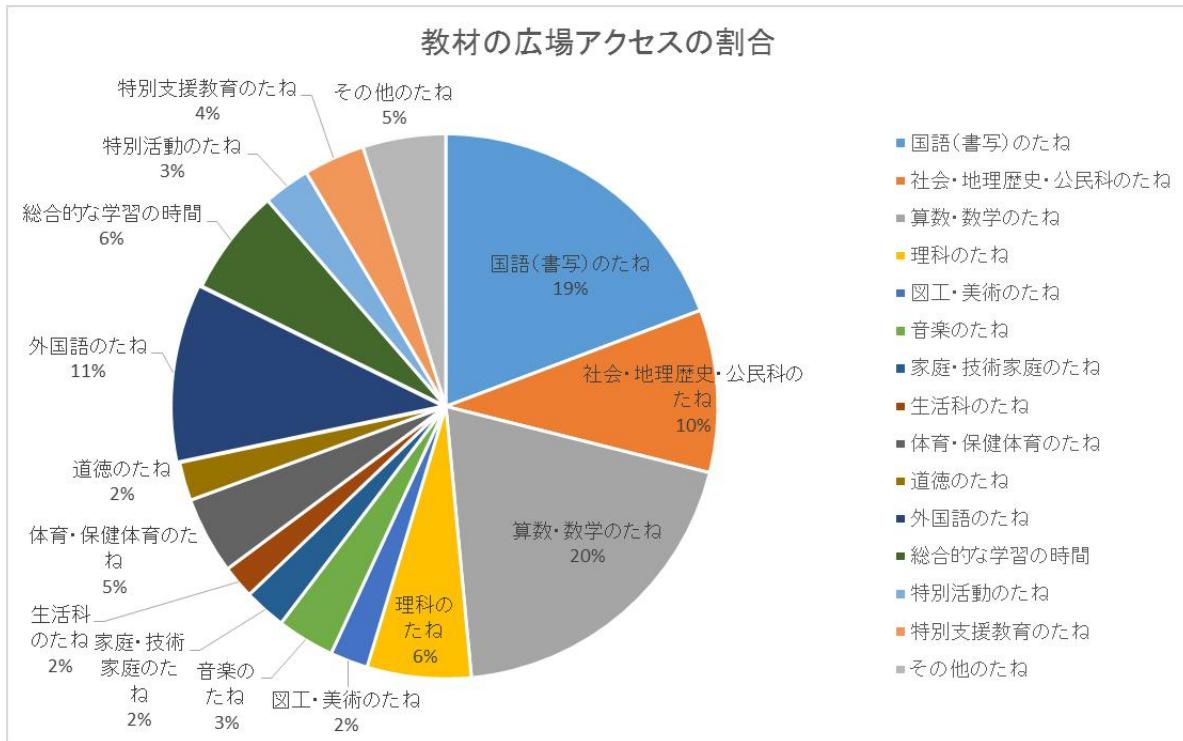
Mラーニングの活用を、初任者から、若手教員、中堅・ベテラン教員へと拡げ、校内研修の活性化と自己研鑽の促進につなげていきたいと考えています。

## 2) なら学びのひろばへのアクセス状況

どのようなコンテンツが活用されているかを分析する為、アクセス状況を確認しました。教材のひろばのアクセスの割合は、次のグラフのとおりです。

教科コンテンツを掲載順に閲覧していくことにより次のグラフの割合になったことも考えられます  
が、授業時数の多い国語、算数・数学、社会・地理歴史・公民科、理科、外国語のアクセスの割合が高いことがわかります。

### ① 「教材のひろば」へのアクセスの割合

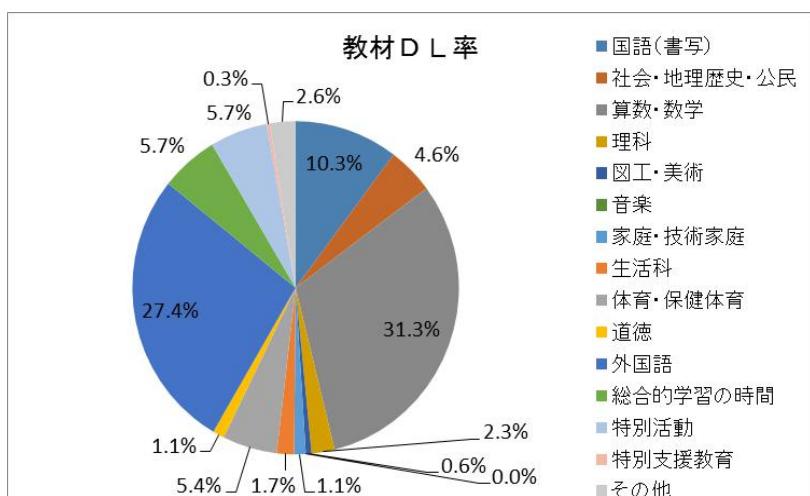


### ② 「教材のひろば」におけるコンテンツ数と教材DL率

「教材のひろば」に掲載されたコンテンツと教材DL率を比較すると、カテゴリ別のコンテンツ数とDL率は必ずしも一致していませんが、コンテンツ数が多いカテゴリほどDL率が多い傾向が見られます。また、算数・数学のように、コンテンツ数が他教科よりも多くなくともDL率が一番多いこともあります。教員がどの教科の教材を求めているか、活用しているかがよくわかります。今後、アクセスの少ない教科から優先的にコンテンツを追加することとあわせて、ニーズの高い教科についてはさらに教材や資料、指導案・事例を掲載して、コンテンツを充実させていくことが必要であることがわかりました。

#### 教材のひろば

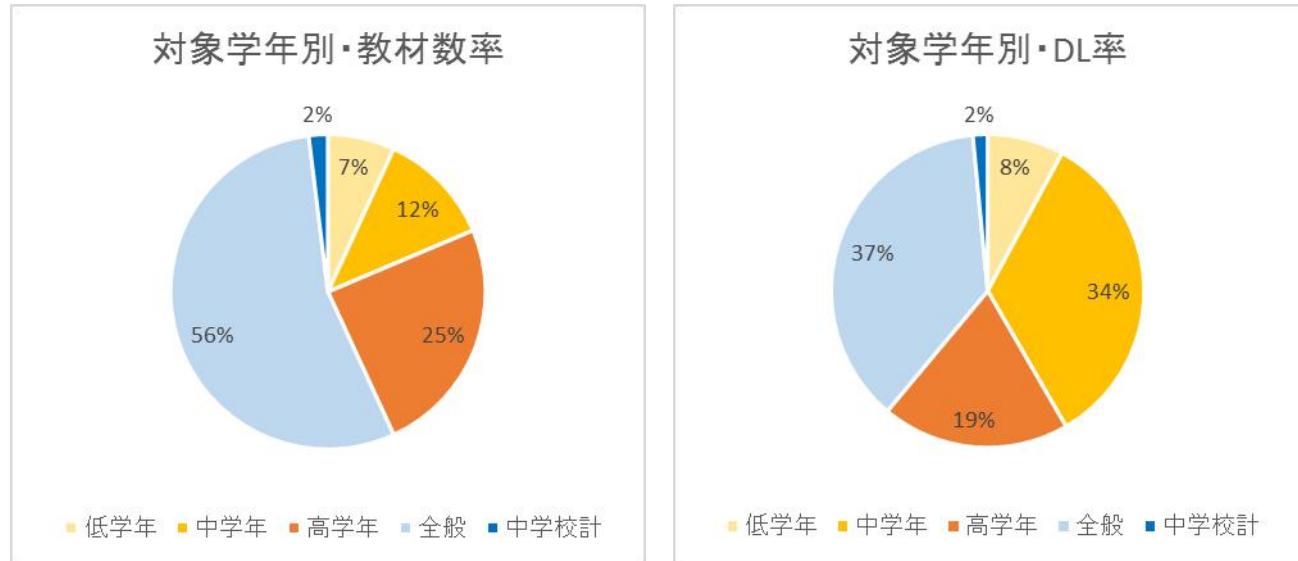
カテゴリ/コンテンツ数	
国語(書写)	16
社会・地理歴史・公民科	23
算数・数学	17
理科	5
図工・美術	1
音楽	1
家庭・技術家庭	1
生活科	1
体育・保健体育	8
道徳	2
外国語	46
総合的な学習の時間	27
特別活動	7
特別支援教育	2
その他	3



### ③「教材のひろば」対象学年別・教材数率と対象学年別・DL率

概ね、教材数率が高ければDL率も高い傾向にあることがわかりますが、小学校のニーズが高いことが大きな特徴といえます。小学校は教科担任制ではないことが多いが、一人で全ての担当教科の教材研究を行うには多くの時間要するため、ニーズが高いと考えられます。このことから、小学校教員の教材研究支援としての観点で、コンテンツの充実を図ることが必要です。即効性のある支援としてはワークシートや教材の提供が考えられます。一方、自身の授業振り返り、改善の手立てとなるコンテンツも必要と考えられます。

そのようなニーズに応えられるよう、「指導案づくりのポイント」「授業導入の工夫のポイント」の動画を制作することにしました。また、特別支援教育に関する動画を制作しています。これらをアップロードすることで、授業づくりや特別支援教育における基本的な指導スキルやポイント等を、具体的に支援できることを考えました。



### 3) 指導主事会アンケートの分析

11/9 実施の指導主事会の「事前アンケート」を通して、以下の 3 点について意見、感想、要望等の声を集めました。

- ① 奈良市に所属する教員の資質能力向上のために、どのような校内研修の実施が必要か、改善・解決すべき課題(研修テーマ)と実施形態(今現場で必要とされるのはどのような校内研修か)。
- ② ①で挙げた課題を解決する校内研修の実践のためには、「なら学びの広場」や「Mラーニング(e-講座)」をどのように活用すべきか(今の仕組みをどう活かすか)。
- ③ 「なら学びの広場」や「Mラーニング」を奈良市の教員の自己研鑽や組織的・継続的な校内研修の促進へつなげるために、どのような改善・向上が必要か(この先どのようにプラッシュアップしていくか)。

また、11/9 実施の指導主事会の「当日のアンケート」を通して、指導主事会での内容をふまえた、さらなる校内研修等での「なら学びの広場」や「Mラーニング」の活用、実践に向けての意見、感想、提案等の声を集めました。

## ①周知について（アンケートより抜粋）

- ・現在は教員がそのサイトまで行かないとどんな内容の物がどのくらいあるのかということもわからない。各教員への情報発信の工夫が必要です。「なら学びの広場」を活用した研修方法を各校で考えてもらう等の取組があつてもよいのではないでしょうか。
- ・「なら学びの広場」やモバイルラーニング自体の周知がまだ進んでいないように思われます。
- ・先生方に周知して頂くことを目的として、校内研修の場がまず必要です。具体的な活用方法がわかることで活用しやすくなるのではないでしょうか。
- ・現場の先生方は忙しいと思うので、まず「見る時間」を確保することが大事です。例えば、校内研修の年間計画に必ず1回は全員で視聴するなど全市的に取り組んでいくとよいと考えます。

## ②コンテンツの更新・充実について（アンケートより抜粋）

- ・やはりクラウドの中身だと思います。それぞれの教員が持っている実践データや資料等を気軽にアップロードできれば奈良市内の教員の貴重なデータベースになると思います。例えば「各教科の指導ポイント」のようなコンテンツを作成し、ニーズに応じて細分化されたものになると良いと思います。例えば「こんな授業はアウトです」動画を数多く作成し、若手教員に「このままではダメだ」という気持ちを抱かせるのも良いと思います。
- ・それぞれの学校で行った研修の内容、使用した資料等をアップロードすることにより他校の教員でも利用できるようにする。
- ・「学習しやすい環境の整備・指導」、「学力に関する指導」、「規律と関係性に関わる教師の資質・姿勢・指導」、「自尊感情・自己有用感に関わる指導」等について具体的な理論・取組み・事例・方法を「奈良市のスタンダード」として用意し、必要な時活用できるようにしたい。
- ・「なら学びの広場」、「モバイルラーニング」は手法の一つとしていかに活用するか（いつ、どのような場面で、どのような方法で）をお互いに交流し、使い方の幅を広げていくことが必要であると考えます。
- ・理科実験の手順や留意点、実験器具の使い方と注意点、体育実技、リコーダー指導など実際の指導例等を動画で紹介する。
- ・講座やクラウド上の教材についても現場の教員のニーズを調査し、ニーズの高いものを作成し利用できる環境をつくる。例）中学校現場であれば、成績評定や名簿作成などに利用できる汎用性の高いソフトや学級通信などに利用できるテンプレート集など。
- ・若手教員にとっては中堅教員のスタイルがどのように構築されてきたのか知りたいと思います。そのスタイルは実は大きな失敗からの産物であることや失敗は誰にでもあることを伝えることも大切だと考えます。失敗をどうやってのりこえたかという体験談を紹介する教材（「レジリエンス」の視点から）

### 3 自己研鑽モデル構築における課題改善の考察

#### (1) 課題の設定

なら学びの広場の認知度は69%であるのに対し、モバイルラーニングを利用度は11%にとどまりました。活用状況の振り返り、またアンケート結果より課題を「周知」と「活用」と定め、活用に向けた考察を行うこととしました。

##### 1) 周知

運用後にアクセス数が向上しなかった原因の1つとして教員への周知が不十分であったと考えられました。前述のアンケート結果より、「(アンケートに)回答することで(なら学びの広場を認知し)意識化された」「(アンケートへの)回答をきっかけに(なら学びの広場に)アクセスした」などの意見がありました。そのため、認知度を上げ、活用を促進することを課題設定としました。

##### 2) 活用（コンテンツの更新・充実）

「なら学びの広場」内のコンテンツに関わって、特に上半期において定期的に更新、追加することが不足していました。下半期はコンテンツを随時追加していましたが、コンテンツを追加しただけでは教員にはコンテンツが追加されたことが伝わっていませんでした。アンケートからは「アクセスしたが、コンテンツが充実していない」「ほしい教材がなかった」などの意見がありました。そのため、より活用できるよう明日の授業で活用できるワークシート等の充実を通じた更新や、優先順位の高いコンテンツの制作に取り組みコンテンツを充実させることで自己研鑽の促進を図ることとしました。

#### (2) 課題の解決に向けて

##### 1) 周知の工夫

周知を目的としたなら学びの広場紹介映像の制作、学校配備用コンテンツ紹介リーフレットの制作を行い、周知に努めるためのツールを作成しました。

また、校長会での告知や研修時の広報活動に努め、アクセス数が増加するように努めました。

今後は、「なら学びの広場」内にある「みんなのひろば」（情報交換や情報伝達のできるコンテンツ）を有効に活用し、コンテンツを追加したことがわかるよう情報の更新をしていきたいと考えています。情報の掲載頻度を増やし、教員が日常的にアクセスしたくなるシステムを構築していくことでアクセス数を伸ばし、活用につなげていきます。平成29年度には、研修講座の案内や要項を「なら学びの広場」に掲載するなど、研修講座との連携を一層深めていく予定です。また、「なら学びの広場」の紹介動画を作成し、「なら学びの広場」の操作や活用の方法について、広く知ってもらえるようにしていきます。

##### 2) 活用促進のためのコンテンツの更新・充実

下半期を中心にコンテンツの更新を実施しました。また、指導主事会でのアンケートや教員アンケートをふまえた、教員が求めているコンテンツの調査、分析を実施しました。調査結果により、教員にとって必要なコンテンツを特別支援学級での指導法と、指導案の作成、授業づくりと定め、自己研鑽を促進するためのコンテンツ映像を制作しました。

### (3) 「なら学びの広場」の活用推進の具体策について

#### 1) 周知

##### ① 「なら学びの広場」 P R 動画の制作活用

「なら学びの広場」はクラウド環境を使って、先生方で教材や資料を共有し、日々の授業や学級運営に活用できる学び共有サイトです。アクセス方法、「なら学びの広場」にある5つのひろばの位置付けとコンテンツ内容、資料のアップロードの方法を紹介する動画を制作しました。この動画を、奈良市教育委員会のHPや校外研修、校内研修で紹介していくことで、「なら学びの広場」の認知度を向上させると共に、活用の促進を図っていきます。

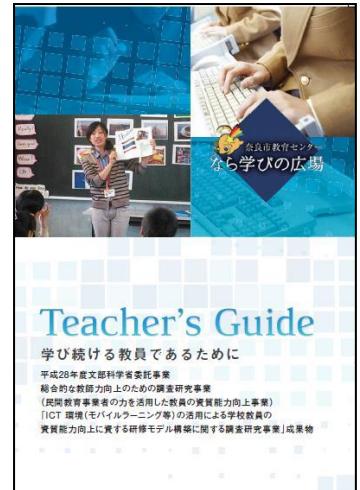


##### ② 『Teacher's Guide』の制作

奈良市内の全ての教員に周知を図るとともに、なら学びの広場の活用につながるものとして制作しました。

- I 奈良市の教職員研修について
- II なら学びの広場 について
- III なら学びの広場 掲載リスト
- IV 参考資料（Mラーニングの概要と各講座の評価の観点）

なら学びの広場へのアクセス方法、5つのひろばの位置付け、掲載コンテンツの内容を紹介する『ガイドブック』として、奈良市内の各学校に配置するとともに、奈良市内の全教員に配布を予定しています。



##### ③ 「なら学びの広場」の活用事例の P R

校内研修推進に向けて、学校や管理職への指示、「なら学びの広場」の内容変更、周知に向けた取組等、更新された段階で「お知らせ」ができるようにする等の方法を検討中です。

#### 2) コンテンツの更新・充実

##### ① 定期的なコンテンツの更新

奈良市のもつノウハウをクラウドへ定期的なアップロードを行うとともに、みんなのひろばにて奈良市の先生がもつ指導案やワークシートの提供を呼び掛けることで、定期的な更新とコンテンツの充実を図ります。

##### ② 特別支援に関する動画

小学校低学年や特別支援学級に在籍する児童の、発音の改善を目的として制作した動画です。

###### i ) お口の体操

構音とは呼気を用いて声帯を振るわせ、これに口の開き方や舌の位置、形を変化させ特定の音を作り出すプロセスのことです。あご、唇、舌の運動を紹介しています。



## ii) 呼吸練習遊び

人が話をするときには、息を吸い、息を少しづつ吐きながら声帯を振るさせて発声しています。はじめに口や鼻から自由自在に呼吸ができるようになることが大切です。そのための呼吸練習遊びを紹介しています。



## iii) 誤り音の聴覚弁別の練習方法

発音に誤りがあるお子さんは、自分が発音している音が正しいのか間違っているのか、自分で気付くことが難しい場合があります。ここでは誤り音の聴覚弁別の練習方法を紹介しています。



子どもの状態を正しく捉え  
その子に適した練習方法で取り組むことが必要です

## iv) 音韻意識を高めるゲーム

音韻意識とは話されていることばについてその意味だけでなく、音韻的な側面に注意を向けて一音一音を認識する、またその音を様々に操作する能力を指します。ここでは、音韻意識を高めるゲームを紹介しています。



### ③奈良市全ての教員の資質能力向上に資する動画

#### i) 「指導案づくりのポイント」(指導主事)

指導案を構成する 7 つの要素について、研修等でよく質問を受けることに答える形で一つずつ説明しています。「研究授業に向けて長い時間をかけて取り組むことになる指導案。どんなことを書いたらいいのか、どうすれば完成なのか、見通しが持てずに手をつけられない、という方もいらっしゃるのではないかでしょうか。私の経験を踏まえて、小学校の指導案づくりのポイントを説明してまいります。」



#### ii) 「授業づくり（導入）のポイント」(指導主事)

授業の導入についての基礎知識と、実際の実践例を取り上げて説明しています。「よりよい授業を行うためには、ねらいを明確にし、児童生徒の実態把握に努め、教材研究をしっかりと行うことが重要です。今回は授業の流れで一番大切な『導入』についてお伝えします。」



## V 調査研究のまとめ

### 1 調査研究の成果と課題

#### (1) 今年度の取組の総括

本調査研究事業では、奈良市が構築した「なら学びの広場」や「Mラーニング（当社が開発した映像教材；教師力養成塾 e－講座）」を活用することで、調査研究の目的に照らし奈良市教育委員会と当社は特に以下の3点に協働連携して取り組み、前述の通り、一定の成果があったと考えています。

- 1) **初任者研修モデルの構築では**、初任者の授業づくり及び保護者対応の基礎基本の理解と習得、日々の実践に活用できるものとして、前述の通り（Ⅱ ICT環境を活用した初任者研修モデルの構築を参照）、一定の成果がありました。
- 2) **校内研修モデルの構築では**、若手教員やミドルリーダーを育成する校内研修モデルを指導主事会で周知し、その必要性や可能性について共有を図ることができましたが、実施と検証は、大阪府立高校での校内研修で行うことができましたが、奈良市内の学校では次年度に行うことになります。
- 3) **自己研鑽モデルの構築に向けた考察では**、「なら学びの広場」の周知を図ると共に、コンテンツの更新と充実を図ることの必要性を再確認し、成果物として、「なら学びの広場」の紹介映像、「なら学びの広場」活用のための「Teacher's Guide」、「特別支援」に関する研修映像、「指導案づくり」「授業導入の工夫」に関する研修映像を制作し、次年度に活用と検証を行うことになります。

#### (2) 各取組の成果と課題

##### 1) Mラーニングを活用した初任者研修

###### ①成果

いつでもどこでも活用できるMラーニングは、動画のわかりやすさ、テーマ設定による内容の焦点化等、初任者の自主点検、自己研鑽にも役立つものとなっています。またMラーニングによって採用後早急にすべき研修内容を補うことができました。それによって校外研修時間数を削減しても初任者の力量を補償することができました。校外研修の削減は、校外研修によって学級を離れるに伴う初任者の物理的、精神的負担を減らすことができました。このことは学校長へのアンケートからも明らかです。

###### ②課題

今後Mラーニングの活用が一層進むように、機会ごとに広報することや、指導主事の行う研修講座でも積極的に活用を行う予定です。広報の具体例として、「研修講座の手引」でMラーニングについての活用方法の記載をしたり、「Teacher's Guide」にもMラーニングについて記載したりして広報する予定です。以前と比較して、「いつでも、どこでも」研修できることで時間的制約は緩やかになったと考えています。反して、受講者がどのように取り組んでいるか、実態が見えにくい面もあり、より効果的な研修とすることが課題として挙げられます。そこで、平成29年度の初任者研修では、よりMラーニングを視聴するために必要な観点を確認でき、さらにはワークシートとなるべき「初任者用研修教材」を用意し、意欲的に集中して視聴できるよう取り組んでいきます。

## 2) Mラーニングを活用した校内研修モデル

### ①成果

初任者研修指導教員研修、指導主事会における研修モデルのデモンストレーション、大阪府立高校、奈良市内の中学校での教員個別訪問研修の一部としての校内研修事例からも、自らの授業を点検し振り返ると共に、協議や対話を通して気づきを得、学びを深め、実践に活かすという意味で有用であることが明らかとなりました。

### ②課題

1) でも触れましたが、奈良市内での校内研修での実践事例がまだ少ない状況があります。若手教員の育成はもちろん、プレミドルリーダー、ミドルリーダーの育成（若手教員に授業基本動作や指導基本スキル、そしてよりよい授業づくりについて伝承していく）にも活用できることが期待されています。研修事例を収集し、奈良市内の各学校で活用できるよう「研修講座の手引」の制作に着手し、「指導育成」を学び合う仕組みの柱の一つとして、発信していきます。

## 3) Mラーニングを活用した自己研鑽モデル

### ①成果

1) の実施には、これまでにない取組であること、初任者の自主学習、自己研鑽的要素を含むため、初任者や学校現場に負荷をかけるのではないかと懸念しておりましたが、前述の通り、初任者の「自ら学ぶという主体的な姿勢」と本市の「初任者育成プラン」の現場理解により、1つの研修モデルとして浸透しつつあることは大きな成果であると考えています。

実際に、初任者教員がMラーニングを視聴する様子や自主チェックシートを作成する様子を、他の教員が見る中で、Mラーニングが話題の中心になり、それをきっかけとして校内研修やOJTが促進されました。現在、Mラーニング活用の中心となっている初任者が中堅教員となったときに、Mラーニングが校内研修のツールとして定着していくことも期待されています。

### ②課題

1)・2)の考察を通じて、どんなによい教材や研修プログラムを用意したとしても、その内容と価値、活用方法の周知が行われないとなかなか広がらないことが分かりました。本年度の取組における様々な課題を解決すべく、以下のような点に取り組んでいけば、必ず奈良市内の全ての教員の資質能力向上につながるものと考えています。また、この取組はICT環境（クラウド）を活用した研修の充実として広く日本全国の自治体でも参考事例になると思われます。

## (3) 次年度以降に向けた取組

### 1) ICT環境（クラウド）「なら学びの広場」の周知とコンテンツの充実

本調査研究の成果物（p. 71～p. 72）を有効活用すると共に、効果検証を行い、さらなるコンテンツの充実に努めます。

### 2) Mラーニングを活用した校内研修モデルの収集と「研修講座の手引」の制作

いつ、だれを対象に、どのような研修を行ったのか、そのねらいや成果・課題は何であったのかを可視化した資料を収集し、整理していきます。その上で、「研修講座の手引」を制作し、活用を通じてブラッシュアップを図っていきます。

## 2 調査研究の全国的な波及に向けた考察

### (1) 自治体対象アンケートより

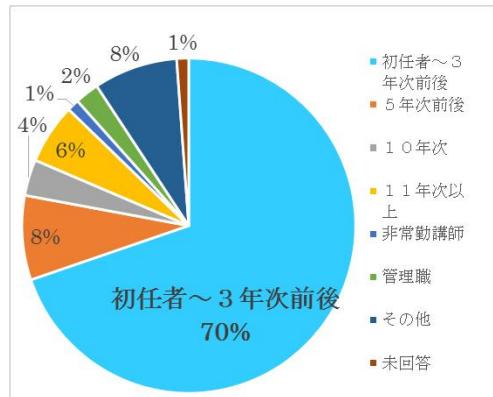
当社が本事業の委託を受け、教員の資質能力向上や新たな教育課題への対応に必要な教師力向上を図る研修プログラム及び研修ツール等の開発に向け、教育委員会等が実施する研修等の実施状況を把握し、施策に関する基礎資料を得ることを目的として、平成28年6月に全国都道府県、政令市、中核市の教育委員会及び教育（研修）センター研修担当者を対象として、教員の資質能力向上に向けた研修施策アンケート調査を実施しました。

前述の通り、本調査研究事業を通して、初任者・若手教員の資質能力向上のための研修が必要とされていること、その研修内容については授業づくり及び保護者対応の基礎基本が重要視されていることが分かりました。また、この研修内容は、初任者・若手教員のみならず、全ての世代の教員においても、必要とされているものであることも確認できました。

回答数

	北海道 東北	関東	中部	近畿	中国	四国	九州 沖縄	合計
都道府県	5	5	8	1	4	3	4	30/47
政令市	1	2	2	3	0		2	10/20
中核市	4	4	2	4	2	2	1	19/47

#### ① 研修充実によって育成強化が図ることができると考える対象



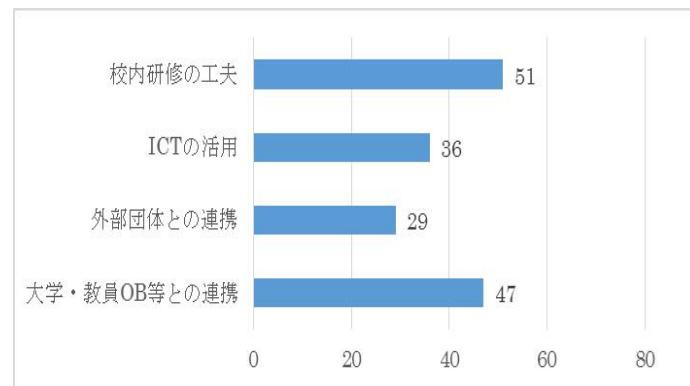
研修充実によって育成強化が図ることができると考える対象について、初任者から3年次前後の若手教員を挙げた自治体が7割にのぼりました。

#### 理由（抜粋）

- ・新卒者や他業種経験者が教職員としての資質能力を身につける必要があるため。（初任者）
- ・教職に就いたばかりの時期に学んだ内容は今後の教員生活の方向性を決めると思われるから。（初任者）

- ・採用後、即、学級経営・教科指導等で直接児童生徒の指導にあたらなければならない。大学等の養成課程の内容に加えてより実務的な研修が求められていると考えるため。（初任者）
- ・大量退職により、学校でも教職員の世代交代が進み、若手及び中堅・中核教員の育成が課題となっている。特に、初任者であっても担任となることが増えているため。（初任者）
- ・若手教員の指導力向上のため、初任者研修後の継続的な研修サポートが必要と考える。（3年次前後）
- ・初任者時だけにとどまらず、継続的に指導しなければ「育成」とは言えないから。（3年次前後）
- ・近年、採用者数が増加している若年層の育成が課題であり、その層を支援する中間層の力量向上が必要と考える。（11年次以上）
- ・現在本県で体系的に行われていないため、体系的な研修ができればさらに教員の能力向上が期待できると考えられるため。（11年次以上）

## ②研修充実のため実施している施策（複数回答可）



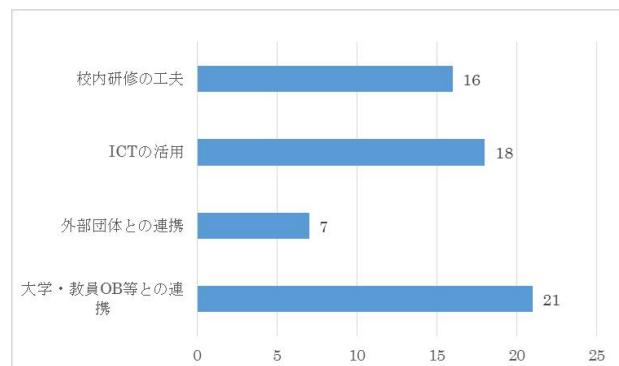
研修充実のために既に実施している施策は、校内研修の工夫や、大学・教員OB等との連携が挙げられ、その割合は半数以上にのぼりました。また、ICTや外部団体との連携などをを使った連携を実施している自治体がそれぞれ3割～4割にのぼっていることで、研修充実に向けて様々な施策をされていることが読み取れます。



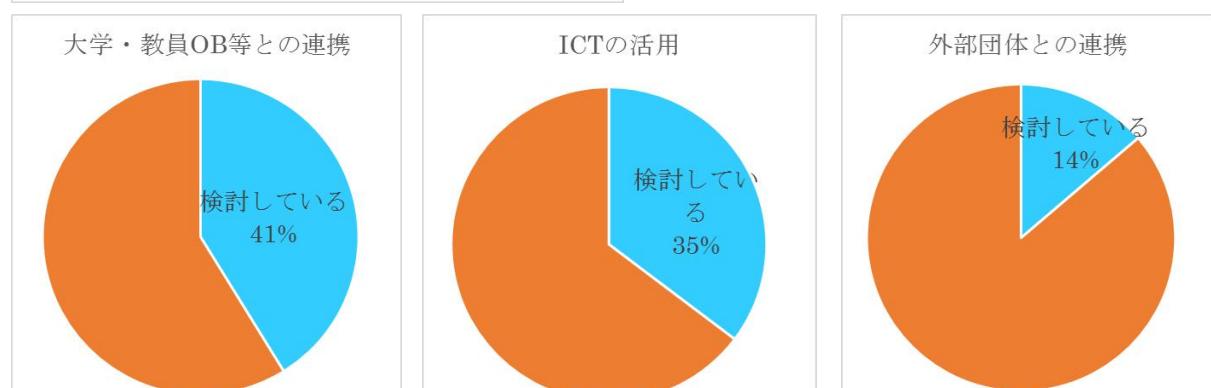
(コメント抜粋)

- ・初任者研修等において、受講者自らが自己評価、目標設定、実践、振り返りを行い、教員としての資質能力を高めるために本センターが開発したツール「教師力自己評価票」を活用している。
- ・ミドルリーダー、教務主任研修、キャリアアップ研修の実施
- ・アクティブラーニング、主権者教育に係る研修
- ・授業実践研修「初任・教職6年次・教職経験11年次教員で研修班（少人数）を組織し、研修班ごとに授業研究を通して指導力の向上を図る研修

## ③研修充実のため追加を検討している施策



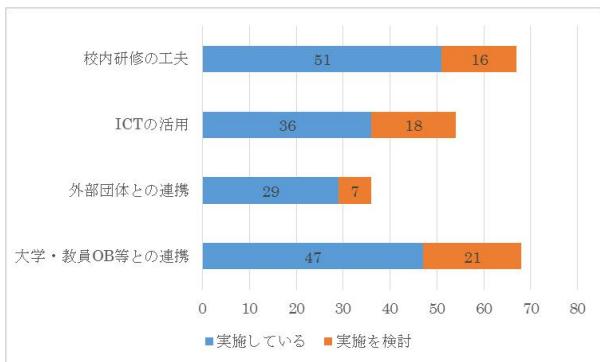
追加を検討している施策で一番多かったのは、大学・教員OB等との連携でした。その他ICTの活用では、タブレット端末の活用などの環境面から、研修の一部としてのLMSの構築やOJTへの活用などの運用面まで幅広く検討されていることがわかります。



### (コメント抜粋)

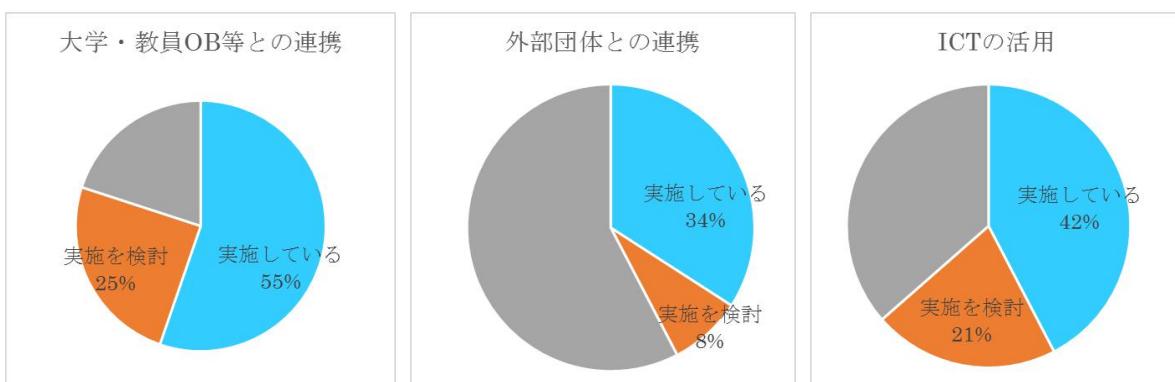
- ・教員養成と教職員研修の連続性を高めるため大学、教職大学院との連携を段階的に進めている。
- ・研修後の振り返りにデータで蓄積し、履歴書とリンクすることで自分のキャリアアップを常にイメージできるように電子システム化する。さらに管理職が閲覧できることでOJTに活かせるようになる。
- ・学校におけるOJT実施の手引書を作成し配付した。指導法の研修内容の学校における活用状況について確認方法の検討を行っている。
- ・民間（塾、予備校）を活用し、教員としての資質能力向上を図るために校内研修を充実していく。
- ・配備している教育用PCの50%を段階的にタブレット端末にかえていく。
- ・現在も行っている研修に関するデジタルコンテンツをより充実させるとともにインタラクティブなLMSの構築に向けて検討中。
- ・市内の小中学校に整備するタブレット端末を容易に操作する若手教員と指導力のあるベテラン教員が互いによさを出し合い効果的な使用について校内研修し、自信を深めていくことが可能となる。
- ・平成27年12月21日中央教育審議会「これからの中学校教育を担う教員の資質能力の向上について」を受けて、本県においても「教職員研修の体系」の再検討を予定している。
- ・「教師力自己評価票」を本センターで実施する研修だけではなく、各学校でも活用できるものとして開発するとともに、その内容等について大学教授の助言を受ける予定である。
- ・校内チーム制を県としての取組として実施しているが、校外研修で実施した内容を、校内研修をする時の参考としてもらえるように配慮している。
- ・対象者とのやりとりをクラウド上で行うことで研修資料の共有、提出物の状況を把握する。
- ・校内研修体制の充実が図られるよう、各年次研修（経験年数における各研修）における校内研修をつなぐ仕組みづくりを検討している。

#### ④実施している・実施を検討している施策(2.と3.の合計)

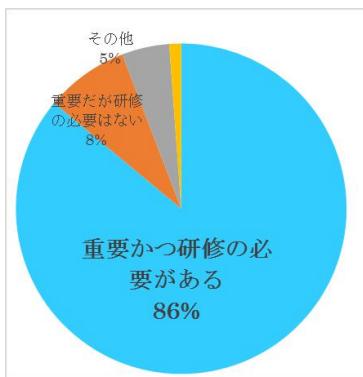


校内研修や大学・教員OB等との連携をはじめ、ICT活用、外部団体の連携も視野に入っていることがわかります。

研修充実に向けて、様々な施策が実施、検討されていることが読み取れます。



## ⑤初任期において、授業の基礎基本を習得する研修が必要か。



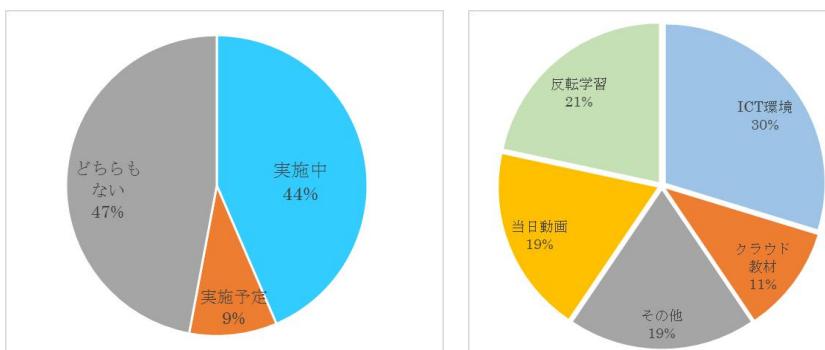
およそ9割が重要かつ研修の必要があると回答しています。重要なが研修の必要なし、と答えた中には、「校内研修やOJTで身につけるべき内容」と回答が複数挙げられていることから、ほぼ初任期において授業の基礎基本は重要であると捉えられています。

### (コメント抜粋)

- ・今後、大量採用の時期となり、講師経験が全くない初任者が増加するため。
- ・ただし、校内OJTと連携するなどとして研修を日常化してはじめて効果を発揮する。

- ・初任者にとって重要な要素ではあるが、これらのポイントについては採用段階で集団面接等に組み込まれているため、大学等での養成段階での研修が有効であると思う。
- ・実践的指導力の向上が求められるから。
- ・教材に関係なく、まず基本的なことを学ぶ必要があるから。
- ・児童生徒が実際に授業をしている環境があることが必要。学校現場での研修が重要。

## ⑥初任者研修（法定研修・校外（センター）研修等）の内容で、ICT（映像教材やクラウド、モバイル端末等）の活用によってスリム化、効率化を図っていますか。又は予定はありますか。



初任者研修でICTを活用または活用を予定している自治体は全体の53%でした。そのうち、ICTの活用内容は環境の整備や、クラウド教材の充実、eラーニング等を用いた反転学習など、各自治体が様々な工夫をされています。

## (2) 今後全国の各自治体で活用するまでの留意事項

### 1) クラウド環境の整備

クラウド環境の整備と同時に、クラウドにアップするコンテンツの準備が必要です。研修としての活用、教員の授業づくり支援としての活用、教員間のコミュニケーションの場としての活用等、活用には様々なあります。どんなコンテンツを何のためにどのようなスケジュールでアップするのかを予め設定し、クラウド環境の認知度向上とコンテンツの更新情報発信、実際に活用した声の収集と共有化、といった計画が肝要であると思われます。

### 2) クラウド環境の認知度向上

環境を整えても、周知がされないと、認知されることのないままクラウドが眠っている状態（コストの無駄）が発生してしまいます。クラウド環境で何ができるのか、教員研修や教員支援としてどのような価値があるのかを、学校現場に周知していく必要があります。そのためには、クラウドの魅力や活用方法を説明したポスターやリーフレット、動画などを予め制作することも予定に組み込んでおくことが必要であると考えます。

### 3) クラウド内のコンテンツの更新と充実

クラウドにアクセスして、初めて視聴した動画、初めてダウンロードした教材、初めて閲覧したメッセージが重要です。初めてアクセスしたときに、魅力的なコンテンツが見当たらなかった、ページの閲覧手順が複雑で戸惑った、というような負の体験から入ると、自ら利用しようという気持ちは半減してしまいます。「あるものをただ載せる」のではなく、「学校現場のニーズに応えるものを準備して載せる」ことが望されます。

### 4) クラウド及びコンテンツ利用の手引きの作成

上述の通り、クラウド環境の活用は校務の中で有効に活用されることが望まれています。そういう意味では、管理職に、その価値が分かる、活用することで教員の資質能力向上につながる、というイメージを持っていただく必要があります。ＩＣＴの活用に苦手意識を持たれている方も多くいらっしゃるとは思いますが、「すぐに使える、活用できる、成果につながる」ことをガイドブックのような形でまとめ、いつでも参照できるようにしておくことも有効であると考えます。

### 5) コンテンツを利用した校内研修モデルの開発と実施

校務を遂行する中で、クラウド環境を校内研修や自己研鑽のツールとして活用していくためには、具体的な事例の紹介と、実際に実践した結果を共有し、さらに良いものとしてブラッシュアップを図っていく必要があります。

#### (3) 本調査研究の成果物について

本年度、奈良市教育委員会との連携・協働の下、以下の5点を成果物として制作しました。

##### 1) ＩＣＴ環境を活用した校内研修実践事例 映像 1本

本調査研究事業の中で取り上げた、なら学びの広場を活用した校内研修（p. 41～p. 57）の概要をダイジェスト映像としてまとめたものです。

##### 2) クラウド環境の活用方法 映像（なら学びの広場紹介動画） 1本

##### 3) 特別支援 発音指導法 映像 計4本

##### 4) 指導案づくりのポイントと授業づくり（導入）のポイント 映像 計2本

##### 5) クラウド活用のためのガイドブック「Teacher's Guide」 1冊

実施報告書と合わせて他の自治体に参考資料として提供することで活用の可能性や課題、プログラム開発の深化に向けた意見を集めてまいります。次年度は、奈良市教育委員会での、初任者研修、校内研修、自己研鑽での活用状況の振り返りと合わせて、コンテンツやツールの開発に努め、指導者用「研修講座の手引」を制作し、それぞれの活用と効果検証を行いながら、「ＩＣＴ環境（Mラーニング等）の活用による学校教員の資質能力向上に資する研修モデル構築に関する調査研究」の促進に役立てていく予定です。