

初等中等教員研修における PDCA サイクルの確立に向けた 「教育研究・研修支援システム」の導入の試み - e ポートフォリオを用いて -

An attempt of introduction of "Education research and training support system" for
establishment PDCA cycle in elementary and primary teacher training
-With the use of an e-portfolio system -

野田 啓子

Keiko Noda

熊本大学大学院 社会文化科学研究科 教授システム学専攻

Graduate School of Instructional Systems, Kumamoto University

Email: knoda@st.gsis.kumamoto-u.ac.jp

あらまし：学校法人立命館は、現在、5つの学校で450名規模の教員を擁している。教員歴3年未満の者を対象とした研修のさらなる質の向上を目指し、効果測定を行うため、研修のPDCAサイクルの確立を目的として、eポートフォリオシステムを活用した「教育研究・研修システム」導入を試みることとした。

キーワード：教員研究、eポートフォリオ、効果測定

1. はじめに

学校法人立命館は、1つの小学校、4つの中学校・高等学校を設置しており、全体で約450名規模の教員（専任教員、常勤講師）が所属している。

毎年、20名～30名前後の教員を新規に採用しており、立命館の学校で勤務するために必要な研修について、主に着任時に集合研修を行っていた。

2006年より、小中高大にわたる一貫教育の推進と大学との連携強化という課題に照らして、附属校における教育の質の向上と教員の教育力強化方針が打ち出され、そのことを推進する体制として、「教育研究・研修センター」が設置された。

4月に行われる赴任時研修、主任以上の管理職を対象としたスクールリーダー研修、短期から長期に渡り、国内外の大学院で学ぶ研修員制度などを導入してきた。2008年度からは、さらに、授業運営にすぐに応用・活用できるスキルの習得を目指し、「技」のワークショップ、コミュニケーション研修なども実施している。

2. 新任教員研修における課題

近年では、団塊の世代の退職にともない、新卒もしくは教員歴3年未満の若手教員の採用が増えており、本学園においても、彼／彼女らをいかに将来の学園の核となる教員に育成していくかは、教育研究・研修センターの重点課題として議論されてきた。

若手教員については、年間を通じた学校現場におけるOJTや、授業スキルの向上を目的とした「フレッシュ研修」を実施してきたが、新任教員が共通して持つべき知識や、身につけておくべき心構えについては未実施であった。そこで、(各校での研修を補完しながらも、)複数の附属校を束ねる組織である教

育研究・研修センターが主催する新卒者ならびに担任経験のない教員を対象とした研修プログラムを新たに企画することとなった。

具体的には、学級運営に際しての注意点、学級通信の発行を通じた生徒や保護者とのコミュニケーションのあり方、公開授業および研究協議、面談を通じた自己の成長を確認すること等である。

3. 研修の効果測定における課題

3.1 研修効果への意見

研修の実施にあたっては、研修の効果や教員の成長、現場への還元の度合いが客観的に示されていないことに対する意見が出されてきた。授業時間割の変更や研修のために休日出勤をすることに対する業務負担とのバランスを考慮する必要もあり、研修参加者による振り返りや実施主体である教育研究・研修センター自身のPDCAサイクルの確立の必要性が重点課題となった。

3.2 振り返りアンケートの実施

2010年12月には、効果測定の取り組みとして、2010年度にフレッシュ研修を受けた対象者（約90名）を対象に振り返りアンケートを実施し、14名から回答を得た。「研修は役に立った」という好評な意見が多かったが、何がどのように具体的に役立っているのかについて自由記述では、「授業」「面談」「生徒指導」という一般的な内容にとどまり、研修を受ける前と後の変化や、授業や面談でどのように活かされているのかという記載は見られなかった。研修を受けてから半年から1年前のことを思い出すことは難しく、振り返りのタイミングについて、常に自分の研修の成果を振り返る機会を設けること、また、

研修の受講前と後で自分の成長を感じられるようにすることが必要であるという考えに立つこととなった。

3.3 研修改善の方向性

これらの課題を踏まえて、2011 年度においては、(1)実施をして終わりという研修ではなく、1 年間を通じた「初任者研修プログラム」という枠組みとし、4 月から 12 月に至るまでの研修を通じた自己の成長を図るものとし、(2)振り返りの実施までを「研修」と位置づけ、教員が受講のつど記録を残し、得られた気づきの振り返りや、現場への還元状況を客観的にとらえるようにすることとした。

4. e ポートフォリオ導入に向けた検討

4.1 デジタル化の必然性

研修ごとの成果や気づきを記録し、常に呼び出せる形にすることが求められたが、立命館の附属校は北海道、滋賀県、京都府に 5 校あり、また、教育研究・研修センターを含めると 6 拠点に分散していることから、上記を実現するためには、物理的な距離を考慮する必要があった。

そこで、紙ファイルとして保存するのではなく、デジタル化し、オンライン上に保存し、インターネットを通じてアクセスする形式をとることとした。

4.2 e ポートフォリオの利用イメージ

具体的な利用方法としては、次のような場面を想定している。

- (1) 研修に用いたレジュメをシステム上に掲載し、閲覧、ダウンロードできるようにする。
- (2) 研修の様子（写真）を掲載する。
- (3) 参加者の研修参加（課題）レポートをオンラインで提出する。
- (4) 提出者が課題レポートを相互に閲覧する（原則として、自分のレポートを提出した後に閲覧可能となる）。

また、発展的な利用方法としては、次のような用途を検討している。

- (5) 公開授業をビデオで録画し、その映像をシステムに保存し、閲覧できるようにする。
- (6) 研修実施から約 3 ヶ月後に、研修で得た知識や経験がその後どのように活かされているのかを再度アンケートで集約する。

4.3 システムの選定にあたって

研修を担当する部署の教職員は、独自でサーバの構築やメンテナンスを行うことができる専門知識を持たないため、学外の協力会社によるクラウドサービスを検討した。

また、若手の教員はパソコンやインターネット、SNS などの使い方にも一定程度慣れていると考えられるが、新任教員としての忙しい日々の中で、通常の研修とは別に IT スキルの研修を設定することが困難なため、高度な IT スキルや特別なソフトウェアを必要とせず、簡単なマニュアルに沿って誰でも利用できるシンプルなインターフェイスを追求した。

同時期に立命館大学では、複数の学部で学部生向けの e ポートフォリオシステムの導入が相次いでいた（理工学部、文学部、スポーツ健康科学部等）。附属校の教員が、指導の対象としている生徒が将来進学する大学で用いるシステムについての知識や仕組みを知ることのメリットも考慮し、大学で導入されているシステムである朝日ネット社の「manaba folio」を導入することとした。

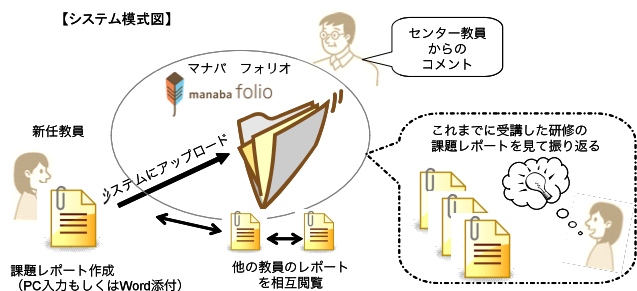


図 1 manaba folio のシステム模式図

5. 導入と利用について

5 月中旬に各教員に対し、本システムにログインするための ID を発行し、研修レポートのオンライン提出を促している。

初年度については、研修で用いた資料をアップロードし、閲覧を可能にすること、研修参加者の感想レポートをオンラインで提出し、後から閲覧できることを目標として実施する。2 年目以降は公開授業のビデオ撮影と動画の掲載、manaba folio に搭載されている面談記録機能を活用した教員面談の実施とオンラインフィードバック、3 年目以降は、学校横断型の教科研究会、有志による勉強会コミュニティの運営等も検討している。

現状ではログインしている教員が少なく、広報および周知を継続的に行う必要がある。また、教員 ID の登録を大学全体のシステムへのログイン ID の発行後に行っているため、4 月の着任時の研修にシステムを活用できないという課題について検討が必要である。

1 年間を通じた集合研修とシステムを組み合わせることで利用を促進し、研修の効果を測定し、若手教員の育成に資するシステムの活用方法の検討が必要であり、将来的には立命館大学で実施している大学新任教員研修プログラムの経験を参考にし、新任だけではなく、各教員がティーチング・ポートフォリオを構築していくことも視野に入れて検討したい。

参考文献

- (1) 井上 史子, 沖 裕貴, 林 徳治, 安岡 高志, 江原 武一: “実践的 FD プログラムの開発-新任教員対象実践的 FD プログラムモデルの展開と評価-”, 年会論文集, 第 26 号, pp.106-109, 日本教育情報学会(2010)