

特集論文

ブレンディッド・ラーニングを用いた教員研修 (1)

—その意義と背景—

A Study of the Blended Learning in in-service training of school teachers

添田 久美子

SOEDA Kumiko

(和歌山大学大学院教育学研究科
教職開発専攻)

寺川 剛央

TERAKAWA Takao

(和歌山大学大学院教育学研究科
教職開発専攻)

受理日 令和3年1月31日

抄録：本学は、2016年度の教職大学院開設と同時に、初任者研修履修証明プログラムの開発・実施・改善、さらに校内研修支援を通じた学びのサイクル生成という2つの教員研修事業に取り組んできた。2019年度には和歌山県の育成指標に対応した「体系的な研修プログラム」を開発し、「出前講座」として実施した。現在、「学び方改革」のために教員の研修がより求められ、同時に働き方改革が進められる状況であり、これに対応するものとして2020年度は本学教職大学院で、「ブレンディッド・ラーニング」の手法を用いた教員研修を試験的に実施している。本稿は、その導入の背景及び事業の概要についての報告である。

キーワード：ブレンディッド・ラーニング、教員研修、最適化

1. 課題の認識

本学は、2016年度に教職大学院の開設と同時に教員研修の改善に取り組んできた。取り組みの柱のひとつは、和歌山市教育委員会と連携した初任者研修における履修証明プログラムを開発・実施・改善、もう一つは校内研修支援を通じて学びのサイクルの生成である。これらの成果をもとに、2019年度には、拠点校指導教員及び校内指導教員研修のプログラムを開発・実施するなど、育成指標に対応した体系的な研修プログラムの開発を行い、「出前講座」として研修を実施した。

このように現職研修に取り組む中で、和歌山県の学校現場でも、教員も管理職も研修の重要性への認識は高まってきているが、「教員の多忙化」の中で時間の確保に困難を感じており、とくに学校を離れることの困難さは大きいものがある。そうした実態を捉えて、和歌山県教育委員会では和歌山県教育センター学びの丘の「きのくにeラーニング」などでe-learningに活用できる動画配信システムやコンテンツの開発を進めてきた。しかしながら、そうした方法では学習意欲を維持することや双方向の学習を成立させることに課題が残っている。

そこで、これまでの本学の取り組みや成果、また大学の人的・物的資源を活用し、オンライン同時双方向会議システムを利用した遠隔授業、対面授業、web教材による自学、グループ学習やリサーチといった方法を内容に応じてミックスし、最適化を図ったブレンディッド・ラーニングによる授業展開を開発し、その科目群から履修証明プログラムを構成することをゴールとして取り組むこととした。

これにより、次のようなメリットがあると考ええる。和歌山県の地理的課題でもあった「移動」については、その回数を減少させることができ、参加者の増加、とりわけ、これまで学校現場を離れることが難しかった管理職やミドル・リーダーも参加することが可能になる。

また、オンラインによる遠隔授業によって物理的距離を超えた「つながり」の維持が容易になるとともに、従前のワークショップやロールプレイング等を直接対面授業で行うことで実感の共有が保持できる。これらの特性を活かして学びを展開することにより、学習者の意欲や共学の一体感を向上させ、さらに学習者の学びのネットワークの構築に寄与する。

表1 初任者研修におけるタブレット型コンピュータ等や遠隔システムを活用した一方向型または双方向型の研修の実施¹⁾

	同じ場所や建物内において、タブレット型コンピュータ等を活用した双方向型の研修を実施	遠隔地間を遠隔システムによってつなぎ、一方向型または双方向型の研修を実施（既存の配信動画等の活用のみは除く。）
都道府県 (47)	4教委 (8.5%)	3教委 (6.4%)
指定都市 (20)	2 (10.0%)	0 (0.0%)
中核市 (53)	5 (9.4%)	0 (0.0%)
複数の自治体による 広域連携地区 (1)	1	0
総 計 (121)	12 (9.9%)	3 (2.5%)

表2 中堅教諭等資質向上研修におけるタブレット型コンピュータ等や遠隔システムを活用した一方向型または双方向型の研修の実施²⁾

	同じ場所や建物内において、タブレット型コンピュータ等を活用した双方向型の研修を実施	遠隔地間を遠隔システムによってつなぎ、一方向型または双方向型の研修を実施（既存の配信動画等の活用のみは除く。）
都道府県 (47)	4教委 (8.5%)	2教委 (4.3%)
指定都市 (20)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
中核市 (53)	2 (3.8%)	0 (0.0%)
複数の自治体による 広域連携地区 (1)	0	0
総 計 (121)	6 (5.0%)	2 (1.7%)

表3 教員の職能開発への参加の障壁³⁾

		職能開発の日程が自分の仕事のスケジュールと合わない	家庭でやらないことがあるため時間が割けない	職能開発は費用が高すぎる	雇用者からの支援が不足している	職能開発への参加に対するインセンティブがない	自分に適した職能開発がない	参加要件を満たしていない
中学校	日本	87.0%	67.1%	60.7%	57.3%	46.3%	38.1%	30.7%
	前回調査	86.4%	62.4%	62.1%	59.5%	38.0%	37.3%	26.7%
	参加平均	52.5%	37.6%	42.9%	32.4%	48.6%	36.3%	12.0%
小学校	日本	84.3%	71.1%	61.1%	56.9%	43.6%	37.4%	30.6%

2. 教員研修の現状

2.1. ネット環境を利用した現職研修の実態

表1、2は、文部科学省による教員研修実施状況調査（2018年度）からの抜粋である。法定研修である初任者研修と中堅教諭等資質向上研修について、タブレット利用は10%程度で、遠距離システムを利用については、2%台にとどまっている。「オンライン上での講座やセミナー」への参加は、OECD国際教員指導環境調査（2018）においても中学校教員で参加国平均37.9%に対して9.4%と最も低い。小学校教員でも8.1%で最下位から2番目の低さである。ただし、校長については、中学校15.9%、小学校では10.1%となり、順位は若干改善する⁴⁾。

2.2. 教員研修参加の障壁

OECD国際教員指導環境調査（2018）によると、表3のように日本の教員が研修参加の障壁として「日程」、「家庭」、「費用」、「雇用者からの支援」が半数を超えている。参加国との差が最も開いているのは「日程」である。当該調査では「教員の仕事時間」についても調査しており、小中ともに参加国で最長一週間あたり中学校56.0時間、小学校54.4時間である⁵⁾。学校での仕事時間が長いことと研修の障害として「日程が合わない」や「家庭でやらなくてはならないことがある」と回答していることとの関係性を考えてみるべきではないだろうか。学習指導要領が改訂され「学び方改革」のために教師の研修がより求められている一方で、働き方改革が進められようとしている。どちらも教師にとって重要なことであるとすれば、時間を効率よく使って効果的な研修をどのように行うか、が検討されるべきである。

2.3. 資格取得のための研修

当該調査では、「職能開発の形態」についても調査している。その項目に「公式な資格取得プログラム」がある。中学校教員では6.2%（参加国平均17.9%）、小学校教員では7.5%、校長では0.2%（参加国平均17.9%）であり、最下位群に属する⁶⁾。日本の場合、免許の上申制度をとっていないことに起因すると考えられる。

このことは、当該調査の「教員の最終学歴」にも表れており、「修士レベル」の学歴を有する教員は、中学校教員では10.6%（参加国平均40.7%）、小学校教員では5.5%、中学校長では11.7%（参加国平均57.3%）、小学校長では10.1%である。校長については、修士レベル以上の学歴を資格要件としている国もあることから、中学校長で9割を超える国が7か国、小学校長では、8割を超える国が韓国と台湾の2か国ある。しかし日本の中学校長では、1桁であるブラジル、ベ

トナム、カザフスタン、サウジアラビア、に続く下位である⁷⁾。

日本では、教員の修士レベル化や免許の上申（修士レベルの学位を基礎資格とするなど）を求める動きがあったが、教職大学院を創設・拡大する中で、「教職大学院の研修機能強化」が強く求められるようになっていく。2015年12月の中教審答申には、「教職大学院については、（中略）高度専門職業人としての教員養成モデルから、その中心に位置付けることとし、現職教員の再教育の場としての役割に重点を置き」、「教職大学院について、履修証明制度や科目等履修制度の活用等により現職教員が学びやすい仕組みのための環境を整備する」ことや「管理職コースの設置」が求められている⁸⁾。免許の上申や校長職の資格要件がない中で、さらに多忙化による働き方改革が迫られている現状において、どのようなシステムがよりよい教員研修を創り出すことができるのか、本学においても教職大学院設置以来、常に検討を加えてきたところである⁹⁾。

3. ブレンディッド・ラーニング

3.1. 教員研修への手法導入の背景

本学教職大学院は、初任者研修を履修証明プログラム化し、2年間受講することによって、専修免許状に必要な15単位¹⁰⁾を取得可能にした。初任者研修では、月1回程度の校外で集合研修という形態の研修が行われるのが一般的である。受講方法は、この集合研修を教職大学院で行うほか、夏季休業中の集中講義、月2回程度の勤務校への訪問指導を組み合わせた。しかし、限られた日程の中で1科目15コマの受講時間を確保することは非常に困難であり、また初任者にとってハードなスケジュールとならざるを得ない。先述したように教員研修においてオンラインを活用した研修はほとんど受け入れられていない状況のなか、従来の対面型授業の方法ではこれ以上の効率化は困難である。

しかし、コロナ禍で2020年4月からの遠隔授業が小学校から大学に至るまで早急に広まっていった。このことにより、学校現場や教師だけでなく、教員養成に関わる大学教員のオンラインへの認識に変化が生じた。実際に本学教職大学院でも、5月に授業を再開したが、前期授業のすべてをオンラインまたはオンデマンドで実施した。当初、授業実践に関わる授業などの担当者からは、「対面でなければ理解できない、指導できない」といった意見が出された。しかしオンライン授業の必要に迫られる中で、既録画の授業の編集などによって教材作成・配信し、テレビ会議システムを用いた同時双方向型授業などを組み合わせ、さまざまな科目をオンラインで実施した。その経験からわれわれ大学教員の「実践的資質能力の向上のための科目はオンラインに適さない」との認識が、1つの科目のな

かで、オンラインに適する内容、オンラインでも可能な内容、オンラインに適さない内容があるとの認識に変化したのである。

初任者研修における最大の課題であった時間の確保と効率的な学びに応えるためには、教員研修にブレンディッド・ラーニングの手法を取り入れることがその解決につながるのではないかと、その最適化を実践的に研究する必要があるのではないかと、という考えに至った。

3.2. オンライン学習の課題

そこで、まずオンライン学習における課題についてみる。現職教員に対する eLearning プログラムの開発を行っている益子は、オンライン学習においては、「一人で学習している感覚が大きくなると学習が阻害されること」、それには「『存在感』が重要である」ことを指摘している。本実践研究において目的としている「学習者の意欲と共学の一体感」は益子のいうところの「存在感」とは共通する観点であるといえよう。

さらに益子は、Rourke と Swan によるオンライン学習における存在感とインタラクションの関係の整理を引いて、「社会的存在感（他の学習者とのインタラクション）」「認知的存在感（コンテンツとのインタラクション）」「教授者の存在感（インストラクタとのインタラクション）」の3種類の「存在感」を学習者が形成できるように「メディアの組み合わせや教育方法を提供することが重要」であることに言及し、そのためには、「対話支援」「コンテンツ選択」「雰囲気設定」の考慮が必要であるとしている¹¹⁾。

本実践研究では「コンテンツ選択」については、3.1. で前述したように、オンデマンドでの自己学習に向く内容を選択して行うため、よりオンデマンドに適するように形態を工夫する等の点は残されているが、「コンテンツ選択」についての考慮はすでに組み込まれている。そこで、「対話支援」と「雰囲気設定」についてどのように考慮するべきか、が課題となる。その考慮が今回の実践研究における「対面授業をどのように設計・配置するのか」にあたるブレンディッドの「最適化」である。

3.3. ブレンディッド・ラーニングのモデル分類

学習環境・方法のどのようなブレンディッドがあるのか。ホーンによるとブレンディッド・ラーニングのモデルとして、ローテーション、フレックス、アラカルト、通信制教育の大きく4つが示されている。さらに、ローテーション内の小分類として、ステーション・ローテーション、ラボ・ローテーション、反転授業、個別ローテーションに分けられている¹²⁾。

本実践研究では、オンライン同時双方向会議システムを利用した遠隔授業・対面授業・web 教材による

自学、グループ学習やリサーチといった授業展開を予定している。オンデマンド型授業の時には、受講者が各自の都合に合わせて学習することができる。基本的には、ステーション・ローテーションにあたると思われる。

4. ブレンディッド・ラーニング手法による科目開発

4.1. 研究計画

本実践的研究計画は以下の通りである。

【目的】 オンライン同時双方向会議システムを利用した遠隔授業・対面授業・web 教材による自学、グループ学習やリサーチといった方法の組み合わせの最適化を図った科目群を開発する。

【対象科目】 既開発した現職研修のコンテンツ、教員免許状更新講習科目、新たなコンテンツ開発

【検証方法】 開発した科目について、公募した県内公立学校の教員による試験的受講を行い、アンケートを実施し、学習状況の実態把握を行う。

4.2. 最適化実験計画

最適化のフレームワークを変えて行うため、科目の試験的受講の実施は、2 期に分けて行うこととした。第1期の実施科目は、「生徒指導力・学級経営 UP 講座」「若手教員への指導力 UP 講座」「道徳教育」「GIGA スクールにおける授業実践“導入”講座」「新学習指導要領に対応した新しい道徳授業実践講座」「学校の安全 UP 講座」の5講座とした。

5 講座は、web 教材によるオンデマンドでの自己学習とオンライン同時双方向会議システムを利用した遠隔授業や対面授業を組み合わせ、5 コマとして設計した。

第1期の実施では、特に次の2点が検証の中心となる。ひとつは、オンデマンドによる学習については、本時の目標や学ぶべき事項・課題の提示、及びその理解度の確認が重要となる。その対応として、遠隔授業や対面授業をどのように設計・配置するのか。2つめは、教員研修では、受講者の課題の共有や成果の共有が非常に重要となることから、その場をどのように設けるのか。

第2期については、第1期の結果を受けて変更することがあるが、受講者同士のグループ学習を取り入れたものを予定している。

註

1) 「平成 30 年度における教員研修実施状況調査結果について」令和 2 年 1 月 21 日 報道発表 文部科学省

2) 同上

3) 国立教育政策研究所 2019 年「教員環境の国際比較：OECD 国際教員指導環境調査 (TALIS) 2018 報告書一学び

続ける教員と校長—のポイント」https://www.nier.go.jp/kenkyukikaku/talis/pdf/talis2018_points.pdf。筆者による再作成

4) 国立教育政策研究所 2019 年「教員環境の国際比較：OECD 国際教員指導環境調査（TALIS）2018 報告書—学び続ける教員と校長—」ぎょうせい pp214-219

5) 国立教育政策研究所 2019 年、前掲書

6) 同上

7) 同上、pp.166-170

8) 中央教育審議会答申「これからの学校教育を担う教員の資質能力の向上について」平成 27 年 12 月

9) 本教職大学院における教員研修に関わる取組みは以下である。

【平成 28 年度】「教職大学院と連動した初任者研修プログラム」、
「教職大学院と連携したメンター制による校内研修支援プログラム」

【平成 29 年度】「教職大学院と連動した初任者研修履修証明プログラム」、「初任者等に対する校内での学び支援力向上プロ

グラム」

【平成 30 年度】「継続的な学びにつながる初任者研修履修証明プログラム」、「初任者等に対する校内学び支援力向上プログラム」

【令和元年度】「教員育成指標に連動した体系的現職教員研修プログラム開発」

なお、初任者研修等については、和歌山大学教職大学院紀要『学校教育実践研究』No.1 2016 年。特集論文に詳細。

10) 教育職員免許法 別表第 3

11) 益子典文「現職教員のための eLearning プログラムの開発」
木原俊行等編著、教育工学選書Ⅱ 10『教育工学的アプローチによる教師教育』ミネルヴァ書房 2016 年、pp193-195。

12) マイケル・B・ホーン他『ブレンディッド・ラーニングの衝撃』
教育開発研究 2017 年 3 月、pp44-71

なお、本研究は「教員の養成・採用・研修の一体的改革推進事業」委託を受けたものである。

【文部科学省】令和2年度 教員の養成・採用・研修の一体的改革推進事

和歌山大学教職大学院

ブレンディッド・ラーニングによる 教員研修履修 証明プログラム

教職大学院の一部の講義を
オンライン受講できます！

自主研修の機会や
教職大学院にご興味のある方
など、どなたでも受講可能です！

「ブレンディッド・ラーニング」とは、オンデマンド受講（収録映像の視聴＋SNS 等による交流を含む）＋オンタイム受講＋対面指導（場合によっては訪問指導）を組み合わせる受講形態です。

学びのネットワーク

県内の先生方を対象に、教職大学院の講義を体験受講できる機会となります。1講座＝90分×5回を基本として、オンライン（リアルタイムでの遠隔講義・演習を1～2回程度）・オンデマンド（個人での映像視聴受講）・学内による対面講義（1～2回程度）を組み合わせる実施します。

- 全校種、全役職（教諭以外に講師や管理職も含む）が受講対象者です。
- 本年度（2020年）は試行期間として無料で受講できます。

まずは、裏面から「登録」をお願いします。

第一期

講座名	概要
生徒指導力・ 学級経営力UP講座	「3つの生徒指導」「課題のある子を支援する学級集団づくり」「いじめ問題と指導」「被虐待児への支援」「これからの生徒指導・学級経営」の5つのテーマについて学びます。生徒指導・学級経営でお悩みの方、解決のヒントを探りませんか。
若手教員への 指導力UP講座	校内で増えつつある若手教員へ、どのように指導したらいいの、支援したらいいの、困ることはないですか？あるいは、初任者の校内指導教員となった先生へどのように指導するようにアドバイスしたらいいのかお悩みではないでしょうか？当講座では、初任者や若手教員の特性を踏まえ、指導のための実践力の向上を目指します。
GIGAスクールにおける 授業実践“導入”講座	GIGAスクール構想による新しい授業が開始されますが、備えは万全でしょうか？。当講座では、タブレット端末一人一台体制における「導入時」に配慮すべき情報モラルやセキュリティ、児童生徒に必要な情報スキル等について考えてみたいと思います。タブレット端末活用初心者歓迎です。
新学習指導要領に 対応した新しい 道徳授業実践講座	「特別の教科 道徳」が開始されたものの、これまでとあまり変化がない、どう展開・評価していいのかわからない等の声が教育現場から聞かれます。そこで、改めて「特別の教科 道徳」を基礎基本から捉えなおす講座を設けます。新しいビジョンをもった「道徳」の実践的指導力を向上させる講座です。
学校の安全UP講座	安全の基本的な考え方を習得し、事故事例の検討を行うことで、学校安全への組織としての取り組みを学びます。さらに、自校の実態から検討し、危機管理マニュアルの改善案をまとめて、自校の安全力UPを図りましょう。