

令和3年度 ICT活用実践研究 実績報告書

所属校園	附属函館中学校		形態	<input checked="" type="checkbox"/> 個人 <input type="checkbox"/> 団体・グループ
研究代表者 (申請者)	氏名		職名	備考(分担等)
	郡 司 直 孝		教諭	
研究分担者 (団体・グループの場合)				
研究題目	課題意識を基点としたGIGAスクール構想を実現する研修プログラムの開発			
経 費 支 出 内 訳				
事項	単価 [円]	員数	金額 [円] (消費税込)	備考 (内訳・特記事項等)
(書籍) 職場学習論	2,833	1	2,833	予算配分額20,000円(過不足は 附属学校運営費により調整)
(書籍) 仕事のアンラ ニング	2,024	1	2,024	
(書籍) 「学びの責任」 は誰にあるのか	2,226	1	2,226	
(書籍) 「校内研究・研 修」で職員室が変わった	2,125	1	2,125	
(書籍) 組織開発の探究	3,238	1	3,238	
(書籍) 総合的な学習	1,922	1	1,922	
(書籍) 高校教員のため の探究学習入門	2,226	1	2,226	
(書籍) プロジェクト学 習とは	2,732	1	2,732	
		合計	19,326	

【研究実績の概要、得られた成果・効果等】

(1) 研究目的

本研究は、GIGA スクール構想の実現を支える教員の資質・能力の向上をよりよく展開するために、教員それぞれの課題意識に基づいて ICT を活用する教育活動等を具体的に検討することを内容として研修プログラムを開発することを目的とする。

(2) 研究方法

- ①GIGA スクール構想に関する考え方を整理した研修資料を作成する。
- ②七飯町立大沼岳陽学校で試験的に実施した、教員の課題意識に基づいて ICT を活用する教育活動等を検討する教員研修の振り返り(課題の整理)を行う。
- ③研修プログラム改善案(②の改善)を構築する。

④可能であれば、公立学校教員等を対象にした研修プログラム改善案に基づいて教員研修を展開し、その効果や意義を検証する。

(3) 研究実績の概要

①GIGA スクール構想に関する考え方を整理した研修資料の作成

GIGA スクール構想に関する考え方を整理した研修資料（以下、「本研修資料」とする）について、下図（一部）のように作成した。



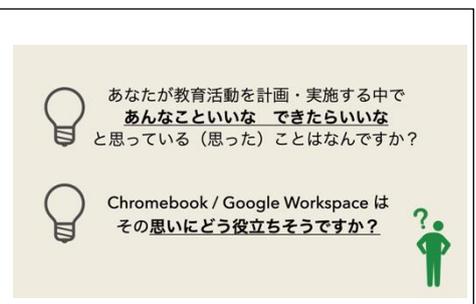
本研究で開発する「課題意識を基点としたGIGAスクール構想を実現する研修プログラム」では、本研修資料を活用した説明を冒頭に行い、GIGA スクール構想に関わる背景や目的等を概略的に把握する構成としたい。

②七飯町立大沼岳陽学校で試験的に実施した、教員の課題意識に基づいて ICT を活用する教育活動等を検討する教員研修の振り返り

1) 展開

令和3（2021）年9月29日（水）に七飯町立大沼岳陽学校における授業実践交流事業において、「1人1台端末の効果的な活用による学びの質の向上」として、本研究代表者による教員研修（以下、「本研修」とする）を実施した。具体的には、本研究に関わって、教員の課題意識に基づいて ICT を活用する教育活動等を検討する教員研修を試験的に実施した。具体的な展開等は以下の通りである。

- GIGA スクール構想及び今次学習指導要領が目指すことについての説明
 - 座席ごとにグループ（グループのメンバーは意図的に構成されたものではなく偶発的に構成されたもの）を構成し、右スライド資料で示した課題（以下、「本課題」とする）に関する協議
- ※協議では Google Jamboard を活用する。



2) 課題

本研修を実施した上での課題は、以下の3点である。

あ) 本研修にて検討を行う課題（「あなたが教育活動を計画・実施する中で、あんなこといいな・できたらいいなと思っている（思った）ことはなんですか？」「Chromebook / Google Workspace は、その思いにどう役立ちそうですか？」）を当日の研修冒頭に提示した。そ

- のため、当日の課題提示という方法では、できるだけ教員それぞれの具体的な課題意識を検討の素材にすることや、研修に対して意欲的に参加してもらうことを実現できなかった。
- い) 研修での着座の場所について、特段の指示等を行わなかったため、基本的には研修会場に到着した教員から前から順次着席する様子が見られた。また、研修や ICT 活用に対して高い意欲を持つ教員が前方に着席する様子が見られた。そのため、本課題に対する検討やグループでの協議を行う際には、個人ごとまたはグループごとに取り組みへの温度差が生じてしまった。とくに意欲的なグループでは、積極的な議論が展開される一方で、意欲的ではないグループでは沈黙が続く様子が見られるなど、グループによる研修の深まりに差異が見られた。
- う) 上記い) の課題に関わり、グループのメンバーが偶発的な構成であったため、議論の展開に難しさが生じているグループが散見された。ある程度の共通点（教職経験年数、当該校での勤務年数、担当教科・学年・分掌、課題意識等）に基づいた、できる限り意図的なグループ構成の必要性を感じた。

3) 課題解決のための方策案

上記2) で整理した課題に関わり、その解決のための方策案は以下の3点である。

あ) 事前の課題提示や事前アンケートの実施

教員それぞれの具体的な課題意識に基づいた検討及び意欲的な研修への参加態度の形成を目指して、本課題を研修1週間前に当該校（校内研修担当者）へ連絡し、研修に参加する教員への周知を図るよう依頼する。その際、事前にいくつかの考えを持った上で当日の研修に参加することを求めたい。

また、教職経験年数、当該校での勤務年数、担当教科・学年・分掌、課題意識に関するアンケートを実施する。その際、どの程度まで聞き取ることが可能であるのかを、当該校と協議する必要がある。

い) 事前アンケートに基づいた意図的な座席の指定及びグループ構成

上記あ) で実施した事前アンケートの結果に基づいて、できるだけ共通点を有する教員どうしが同一のグループとなるような座席の指定を行う。この際も、当該校と協議する必要がある。

う) 本課題に対する検討や協議を行う際に用いるファイルの共有

試験的な実施の際には、Google Jamboard を活用することを推奨したが、このアプリの活用を必須として、さらには、同一のファイルを作成・共有することによって、相互のグループでの協議内容を閲覧しあえる環境を構築したい。可能な場合は、研修に参加する教員の事前の考えを記録するためのファイルを作成・共有することによって、参加する教員の状況を把握した上で研修を実施することができるようになることも期待される。

③研修プログラム改善案（②の改善）の構築

上記②で整理した七飯町立大沼岳陽学校での試験的な実施に対する振り返りに基づいて、研修プログラムの改善案を以下に示す。

【事前】（1週間前）

- 当日の研修において個人及びグループで議論・協議する課題（テーマ）について、当該校の研修担当者を通じて、参加する教員への周知を図る。
 - ※このとき、可能な場合は、研修に参加する教員の事前の考えを記録するためのファイルを作成・共有することによって、参加する教員の状況を把握したい。
- 教職経験年数、当該校での勤務年数、担当教科・学年・分掌、課題意識に関するアンケートを実施する。
 - ※このとき、どの程度まで聞き取ることが可能であるのかを、当該校と協議する。

【研修当日】（研修開始前）

- ある程度の共通点を持つ教員が同一のグループとなるように、研修での座席を指定する。
※このとき、当該校と協議する。
- 個人及びグループで議論・協議する課題（テーマ）を検討・協議する際に用いるファイルの共有設定を行い、参加する教員がアクセスできる環境を構築する（必要に応じて、研修の冒頭に確認を行う）。

【研修当日】（研修）

- GIGA スクール構想に関わる背景や目的等を概略的に把握することのできる説明を行う。その際、（3）①で作成した資料を活用する。
- 個人及びグループで議論・協議する課題（テーマ）に対して、個人での検討を行う。検討した結果は、共有しているファイル上に表現する。
- 個人及びグループで議論・協議する課題（テーマ）に対して表現された内容に基づいて、グループでの議論・協議を行う。

【研修終了後】

- アンケートを実施する。また、可能な限り、定期的な振り返りを行い、研修の効果を把握することを試みたい。

④公立学校教員等を対象にした研修プログラム改善案に基づいて教員研修を展開し、その効果や意義の検証

新型コロナウイルス感染症の拡大に伴い、実施することができなかった。

（4）得られた成果・効果等

本研究によって得られた成果等は、以下の点である。

- ・1人1台端末を活用した教育活動をよりよく展開するための教員研修として、これまでの豊かな教職経験を基盤とした研修プログラムを開発できた。これにより、ICTを不得手とする（不得意であると考えている）教員が自らの実践を振り返りながら、ICTを活用する可能性を検討する（排除しない）方策を提示することができた。
- ・開発した研修プログラムは、特別な人材を招聘することなく、校内のスタッフで実施・展開することができるものである。そのため、時期や回数を問うことなく、各校の実態に応じた研修機会を提供できるようになることが期待される。
- ・松尾睦「仕事のアンラーニング-働き方を学びほぐす-」（2021）による文献調査の結果、社会人におけるアンラーニング（「学び直し」、「学びほぐし」）を促す状況要因として、「昇進・異動」「他者の行動」「研修・本」という契機が重要であることが明らかになった。このことを教員研修に当てはめた場合、例えば、管理職への昇進・採用、主任への命課などという状況にある教員に特化した研修の計画・実施によって、さらに高い効果をもたらすことが期待できることが明らかになった。今後の研修プログラム改善案の検証においては、学校単位だけではなく、アンラーニングの視点を含めた対象に対する研修の効果や意義を検討したい。