

研修に対する教員の意識改革とOJTの充実にむけて

－OJTにつなげる効果的な研修の在り方を考える－

教職研修センター 専門研修課

吉田源美 岡部孝行 宮西志代 笹木英俊

学校を取り巻く環境が大きく変化し、働き方改革が叫ばれる中、学校が向き合うべき教育的課題は個への対応など多様化、複雑化し、教員一人ひとりの力量だけでは解決困難になってきている。このような学校の組織力が問われる時代において、県や福井県教育総合研究所（以下、本所）では、教員育成指標の作成や訪問研修の拡大などにより学校におけるOJTの支援を行ってきた。

今年度、さらなるOJTの支援強化を図るため、県内の全公立学校にアンケートを実施し、学校における研修や教員育成指標の活用の実態、本所が実施している訪問研修や教科別研修のニーズの把握を行った。

その結果から、効率的・効果的な研修の在り方、体系的・組織的な研修の実現、教員の意識の転換とお互いを高め合うOJT推進のために、今後本所がどのような関わり方をしていくべきかを探る。

〈キーワード〉 教員の資質・能力、OJT、働き方改革、質的転換、社会の変化、教育現場のニーズ

I はじめに

1 研究のねらい

「学び続ける教員」とは、教員が生涯を通じて自ら職能成長を図るための努力、つまり「研究と修養」を怠らない教員のことである。そのため、教員は、日々の教育実践や授業研究等の校内研修、近隣の学校との合同研修会、民間教育研究団体の研究会への参加、自発的な研修等によって、学び合い、高め合いながら実践力を身に付けていく。本所においては、平成29年度に策定された福井県教員育成指標に基づき、各ステージで求める資質・能力を育成するための様々な研修を実施してきた。これまでも、教員育成指標を意識し、例えば、教科別研修の開講式で【教科等の専門性の向上】の意義を伝え、通信型研修で対象ステージに必要な資質・能力である【主体的・対話的で深い学びへの工夫】を身につけるためのコンテンツを作成・配信してきた。しかしながら、管理職や各学校の研究主任による系統的・体系的な校内研修の取組みには至っておらず、本所の研修の在り方が問われている。近年では学校の小規模化や年齢構成の変化などによって、職場の中で互いの力を磨こうとする「育てる文化」が薄れ、OJTによる人材育成の機能が弱まりつつあるとの指摘もある（『教職生活の全体を通じた教員の資質能力の総合的な向上方策について』『第1分科会「学力の向上」課題と提案・意見について』参照）。本県においても同様に、教職職員の大量退職に伴い、世代交代が急速に進む中、職員の人材育成と資質の向上がますます重要な課題となる。

本所において実施している教科別研修は、受講一ヶ月後に追跡アンケート（表1）を行い、受講者の所属校の教員に向けて研修内容の活用・伝達を呼びかけ、研修内容の広がりをも求めている。また、春夏と秋の2回実施した教科研究会等における訪問研修の参加者（53名）を対象に、「所属校には伝達する場・機会があるか」「春夏の研修内容を伝達したか、もしくは伝達されたか」のアンケートを実施した（表2）。

研修で得たことを活用されましたか	活用した	今後活用する予定	活用しない
	49%	49%	2%

（表1 教科別研修における追跡アンケート結果）

所属する学校に研修内容を伝達する場・機会が設定されていますか	有	無	無回答
	30 (56.6%)	19 (35.8%)	4 (7.6%)
研修内容を伝達しましたか、もしくは、伝達されましたか	伝達した・された	伝達しなかった・されなかった	無回答
	28 (52.8%)	17 (32.1%)	8 (15.1%)

(表2 教科研究会等における訪問研修後アンケート結果)

これらの2種類のアンケート結果から、研修内容の活用やOJTの実施があまり進んでいない状況が見て取れた。そこで、「OJT推進アンケート」を実施し、このような状況の具体的課題の明確化を図り、効果的な支援策の提案を行うこととした。

II OJT推進アンケート調査について

1 OJT推進のためのアンケート調査

1. 調査の目的

- ・福井県教員育成指標をもとにした、学校におけるOJTに関する管理職と教職員の意識や、取組の実態を把握する
- ・OJTを効果的に実践しながら学び続けようとする教職員を支援するために、教育総合研究所の実施する研修を、校内研修の活用につなげる方策とする

2. 調査実施期間

令和元年12月23日(月)から令和2年1月20日(月)

3. 調査方法

Google Formsを利用したオンラインによるアンケートで各個人が回答

4. 調査対象

県内全公立小、中、高等学校、特別支援学校における、管理職および管理職が選ぶ、教員育成指標の第1、第2、第3ステージに該当する教職員各1名、つまり各学校から合計4名以上

*第1ステージ・・・教員としての基盤を固める段階

*第2ステージ・・・中堅教員・ミドルリーダーとして教育活動を牽引する段階

*第3ステージ・・・経験を生かして指導助言し、組織的な運営をする段階

5. 質問項目

(1)	対象者
(2)	校種
(3)	あなたは、ご自身の職場で、福井県教員育成指標が周知されていると思いますか。
(4)	あなたは、福井県教員育成指標を活用していますか。
(5)	(4)で活用していると答えた方 それは、どんな活用方法ですか。
(6)	あなたは、職場において、お互いに教えあったり、相談し合ったりする環境(雰囲気)ができていますか。
(7)	あなたは、校内「OJT」の意味や内容について、職員間で、共通理解ができていますか。
(8)	あなたは、職場において、校内研修のための組織(校内)体制が整っていますか。
(9)	あなたは、職場において、校内研修が、意図的・計画的に実施されていると思いますか。
(10)	(9)で実施されていると答えた方 それは、年間、何回実施する計画ですか。
(11)	あなたは、職場において、校内OJT推進のためのリーダーの役割が明確になっていると思いますか。
(12)	あなたは、校内研修推進リーダーを中心に、校内研修が、学校の課題解決のために進められていると思いますか。

(13)	あなたは、若手の育成や多忙化解消を意識しながら、校内研修が、効果的に行われていると思いますか。
(14)	校外研修についてお聞きます。あなたは、職場において、校外で受けた研修内容を伝達・報告する体制が整っていると思いますか。
(15)	(14)で整っていると答えた方 伝達・報告の場 (複数回答)
(16)	(14)で整っていると答えた方 伝達・報告する方法(複数回答)
(17)	(14)で整っていると答えた方 あなたは、その伝達内容が、ご自身の活用に繋がり、さらに職場にも広がっていると思いますか。
(18)	(14)で整っていないと答えた方 その理由 (複数回答)
(19)	(17)で広がっていないと答えた方 その理由 (複数回答)
(20)	あなたは、研究所が行っている訪問研修や通信型研修、教科別研修等が、校内研修に役立っていると思いますか。
(21)	もし、職場の近隣の会場で、教科別研修や訪問研修を受講する機会があれば、あなたは参加しますか。
(22)	教科別研修についてお聞きます。あなたは、今年度の教科別研修を受講した同じ職場の方が、その「研修内容」を活用していると思いますか。
(23)	(22)で活用していると思うと答えた人 それは、どのような場面で活用されていると感じましたか。
(24)	訪問研修についてお聞きます。あなたが校内研修を計画することになった場合、「研究所に訪問を要請したい」と思う研修内容をお答えください。
(25)	(24)の回答に対し、なぜ、その内容の訪問研修を要請したいと思われますか。
(26)	通信型研修についてお聞きます。あなたは、どんな「コンテンツ」があれば活用したいと思いますか。
(27)	遠隔システムについてお聞きます。研究所と学校を遠隔・研修システムでつないで、所員と指導案検討や教育相談など活用することについて、あなたは、どのように思いますか。
(28)	あなたは、「研修講座申込システム」で、研修履歴を見ることができていることをご存じですか。
(29)	研究所が行う研修に対する御要望や御意見をお書きください。

* OJT (On the Job Training)・・・「学校内での教職員の育成に影響を与える全ての場」をOJTの機会ととらえ、一人一人の教員の能力に応じた具体的指導が可能となり、OJTを受ける側も行う側も双方の自己研鑽に繋がる、人材育成の有効な手段。日常的に個別に実施する人材育成と複数の集団で実施する人材育成(=校内研修)等をまとめてOJTと捉える。

*教科別研修・・・専門的な教科指導力を強化するための集合研修

*訪問研修・・・学校や研究会からの依頼に対し、所員が学校に向いて校内研修を支援するもの

*通信型研修・・・インターネット上で行う、研修動画の配信

*研修講座申込システム・・・インターネットを用いて研修講座の受講申込みを行い、本所が受講履歴を管理するシステム

2 アンケート調査の集計結果と考察

1. 回答数 (回答 1,053 名) (表3)

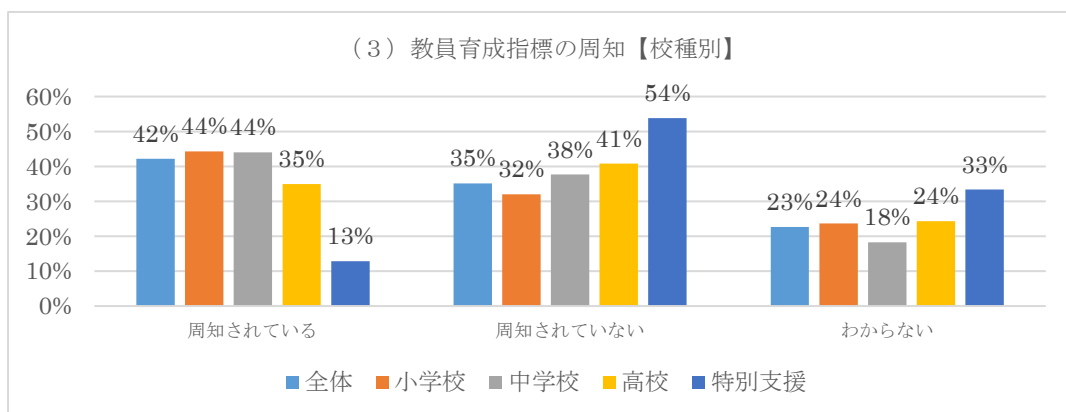
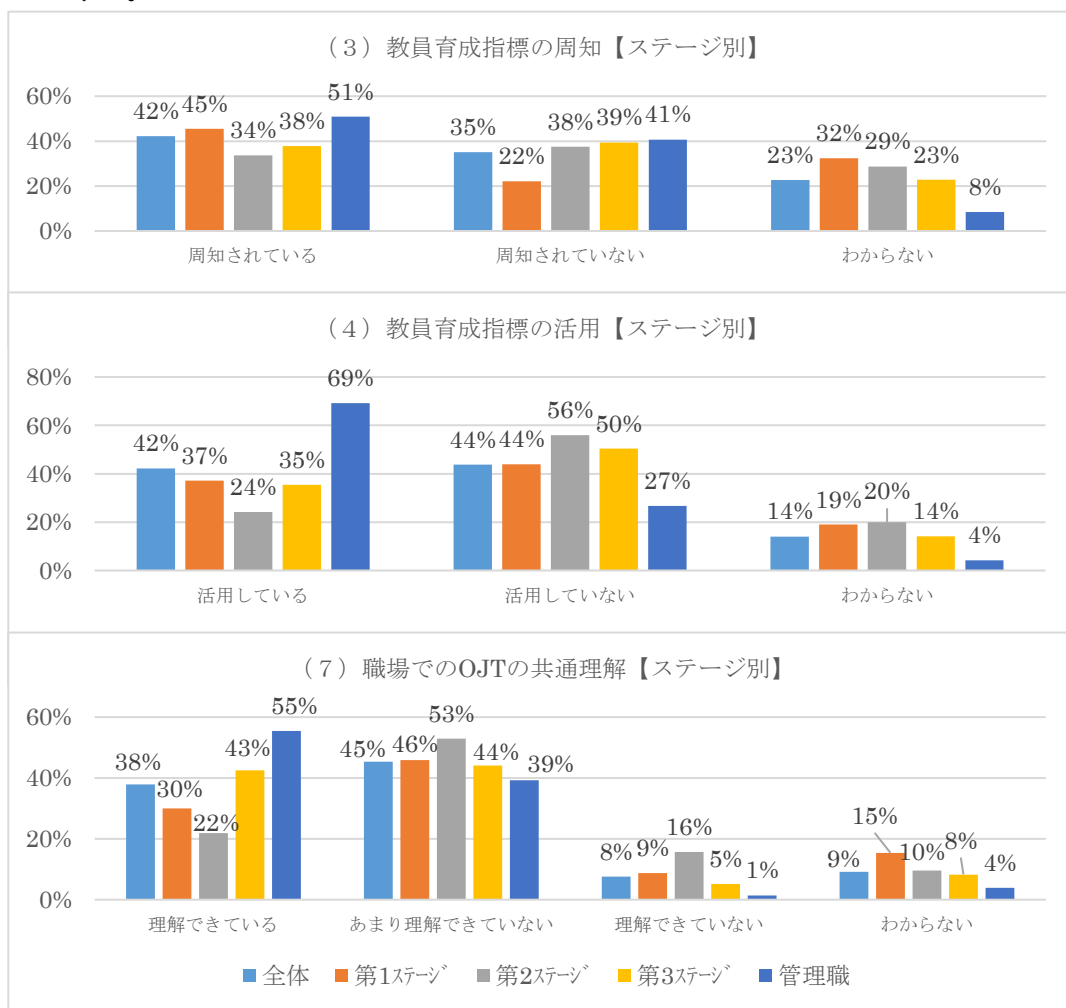
	校種別回答	全体の回答数における割合		ステージ別回答	全体の回答数における割合
全体 (311校)	1,053名	—	全体	1,053名	—
小学校 (187校)	643名	61%	第1ステージ	253名	24%
中学校 (75校)	268名	26%	第2ステージ	261名	25%

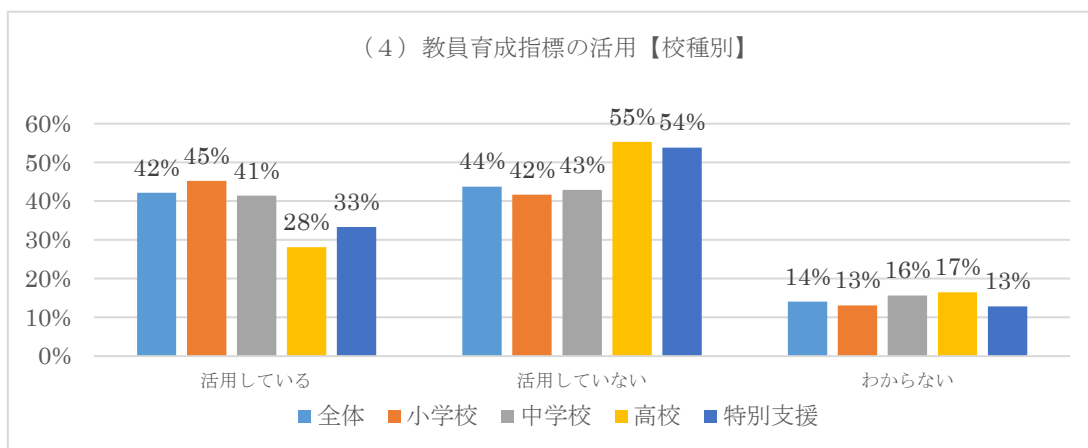
高等学校 (35校)	103名	10%	第3ステージ	254名	24%
特別支援学校 (14校)	38名	4%	管理職	185名	27%

(表3 アンケート調査の回答数)

2. 集計結果から見えてきたこと

- ◆質問(3) あなたは、ご自身の職場で、福井県教員育成指標が周知されていると思いますか。
- (4) あなたは、福井県教員育成指標を活用していますか。
- (7) あなたは、校内「OJT」の意味や内容について、職員間で、共通理解ができていると思いますか。





- ・質問(3) (4) (7)ともに第2ステージ教職員の値が低く、管理職の値が高い。
- ・質問(3) 教員育成指標の認知度について、管理職の51%が「周知されている」と答えているものの、まだ全体的に認知度が低い。そのため、活用度も低い。
- ・質問(3) 教員育成指標の認知度について、特別支援学校が13%と特に低く、54%が「周知されていない」と回答している。
- ・質問(4) 高等学校の活用度が28%と低く、高等学校と特別支援学校の「活用していない」と回答した割合がどちらも50%を超えている。

◆質問(5) 質問(4)で活用していると答えた方 それは、どんな活用方法ですか。〈自由記述〉

- ・活用方法としては、下表(表4)からも分かるように、「育成すべき資質・能力の確認」のために活用する割合が一番多く、次に、「研修時に意識して臨む」、「目標管理表作成や面談」の活用が多かった。

内容	割合
育成すべき資質・能力の確認	29.2%
研修時に意識をもって臨む	21.0%
目標管理表作成や面談	18.2%
学校運営	12.2%
人材育成(校内研修)	9.8%
指導助言	9.6%

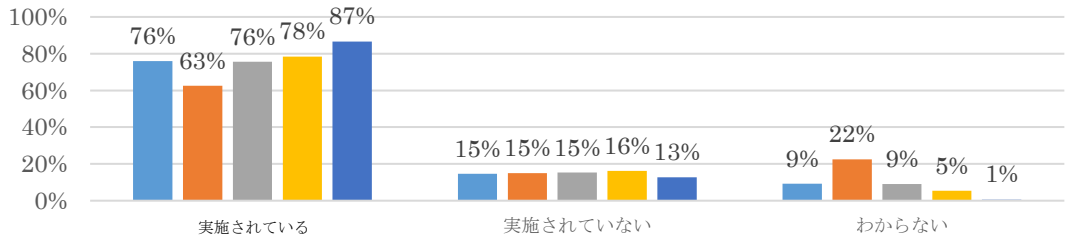
(表4 教員育成指標の活用方法)

- ・「活用している」と答えた人の中で、「自分に対して活用している」と答えた人が77.6%、「他者に対して活用している」と答えた人が12.2%、「その他(組織全体等)に対して活用している」と答えた人が10.2%いた。個人的な活用が多い現状である。

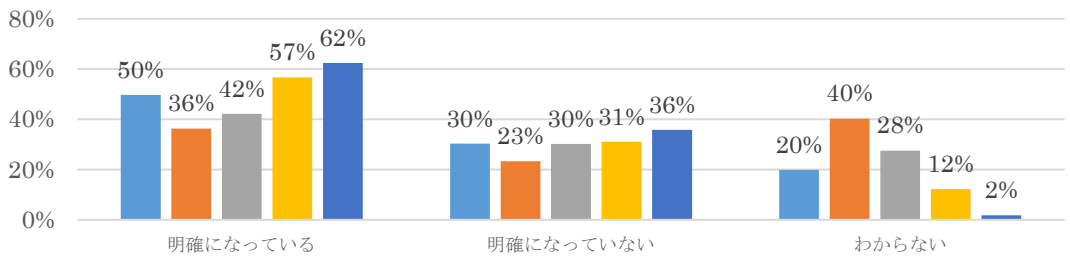
◆質問(9) あなたは、職場において、校内研修が、意図的・計画的に実施されていると思いますか。

- (11) あなたは、職場において、校内OJT推進のためのリーダーの役割が明確になっていると思いますか。
- (12) あなたは、校内研修推進リーダーを中心に、校内研修が、学校の課題解決のために進められていると思いますか。
- (13) あなたは、若手の育成や多忙化解消を意識しながら、校内研修が、効果的に行われていると思いますか。

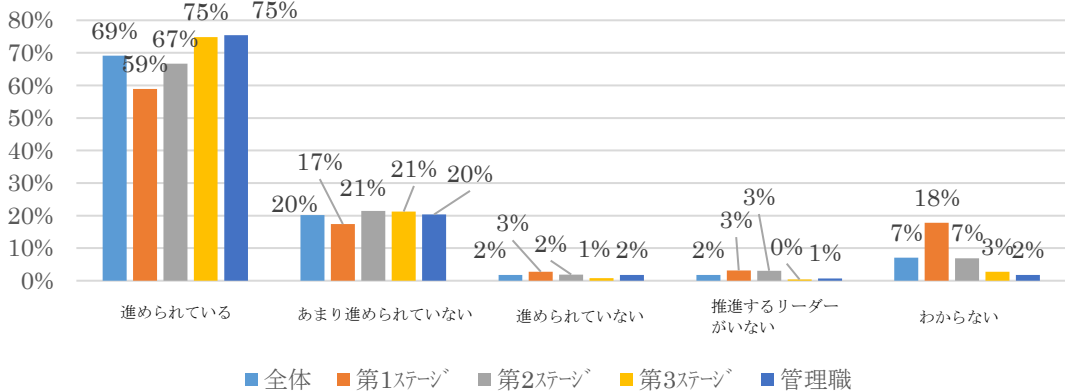
(9) 校内研修の意図的・計画的実施【ステージ別】



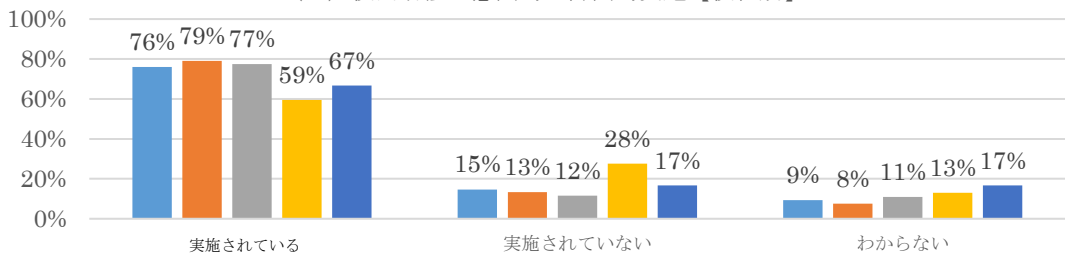
(11) OJT推進リーダーの役割の明確化【ステージ別】



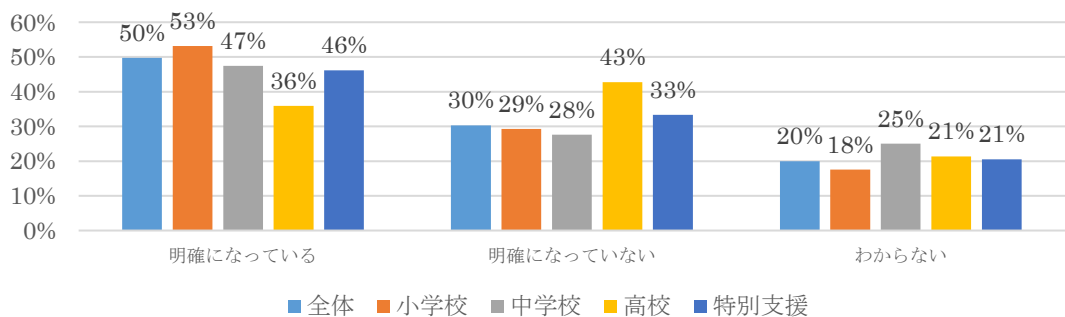
(12) 校内研修が学校の課題解決のために進められているか【ステージ別】

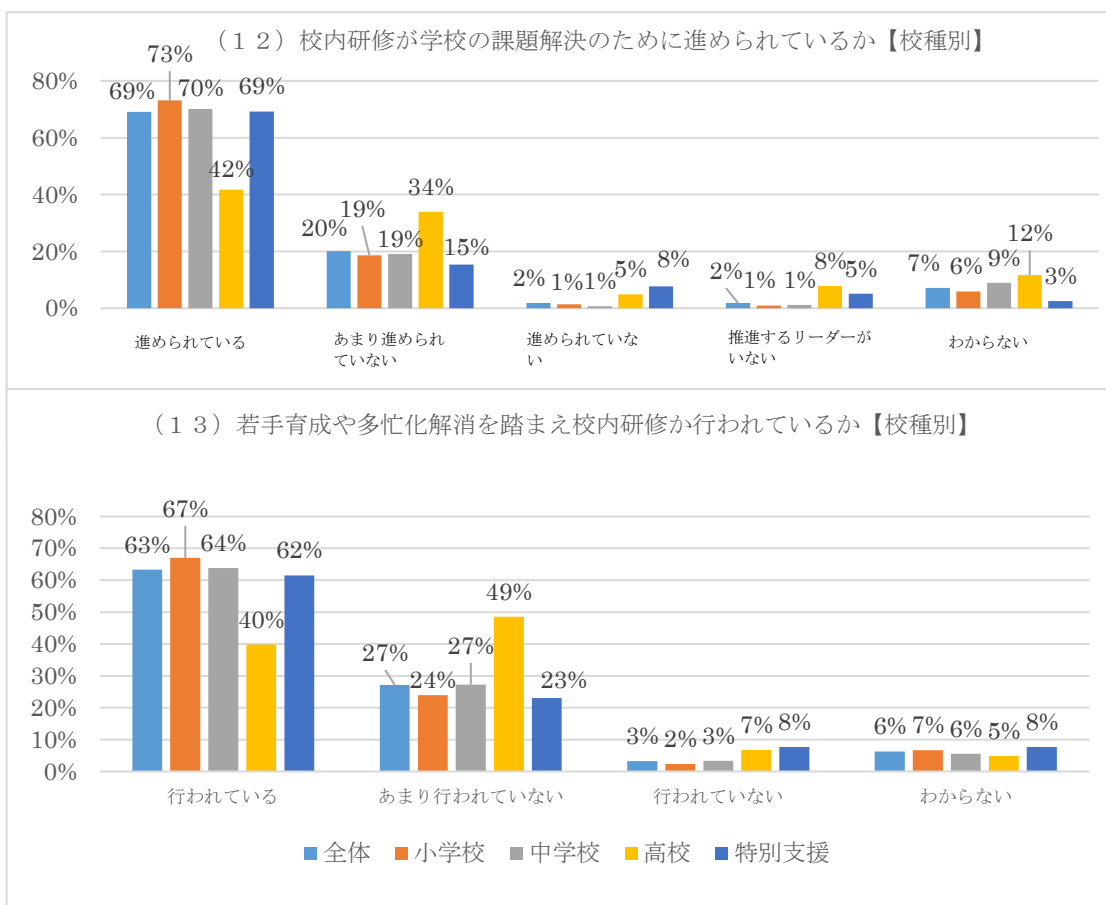


(9) 校内研修の意図的・計画的実施【校種別】

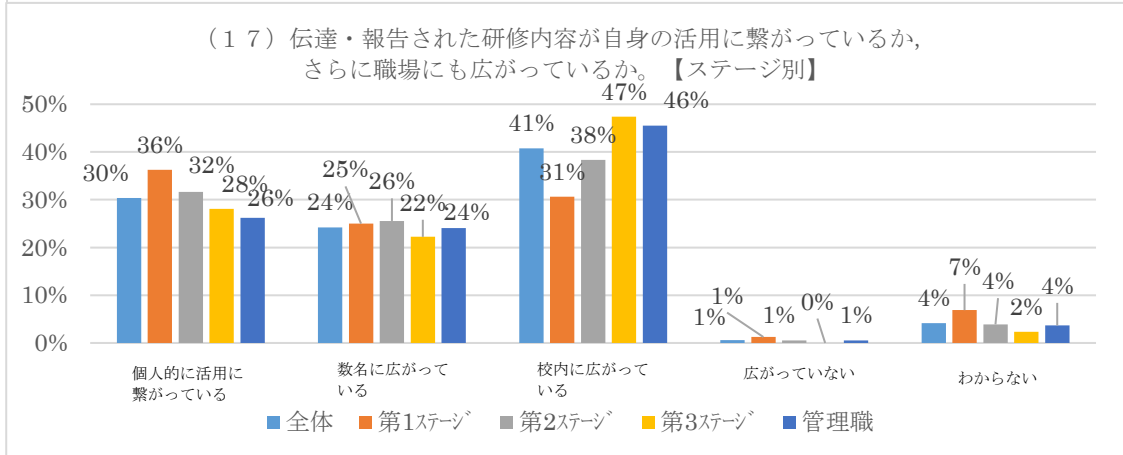
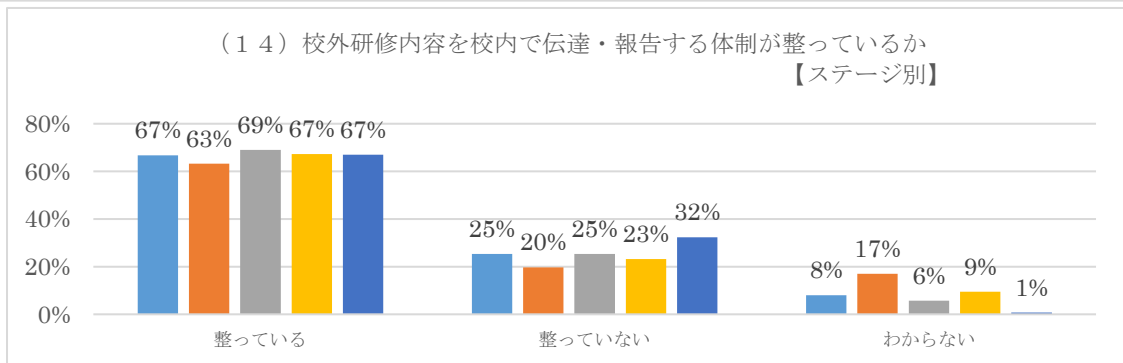
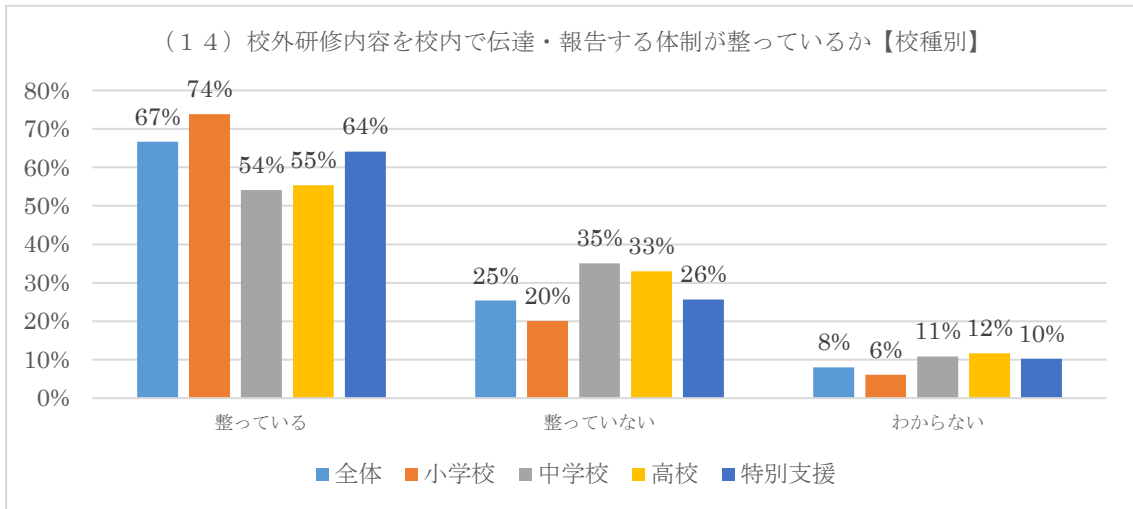


(11) OJT推進リーダーの役割の明確化【校種別】



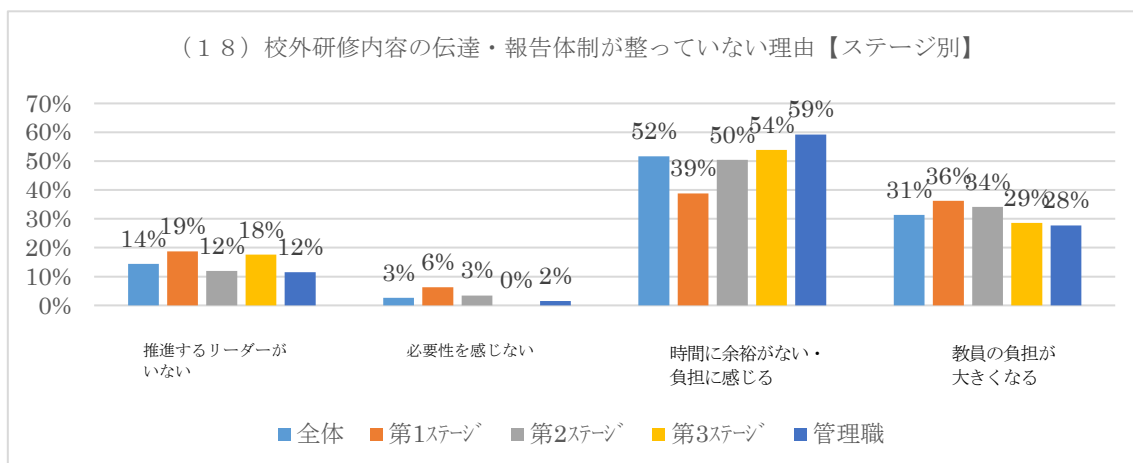


- ・質問（9）校内研修の意図的・計画的実施について、ステージ別で見ると、管理職は87%が「意図的・計画的に実施」していると回答しているが、第1ステージの教職員は63%にとどまっており、「わからない」と答えた割合も22%ある。
 - ・質問（11）「OJT推進リーダー」の役割が明確になっていないと答えた割合が全体で50%あり、高等学校では43%が「OJT推進リーダー」の役割が明確になっていないと答えている。高等学校のリーダーの役割がはっきりしていないため、質問（12）（13）からもわかるように、学校の問題解決や若手育成、多忙化解消のための研修が実施されにくくなっており、そのため、質問（9）校内研修が意図的・計画的に「実施されていない」と回答した割合が28%と一番低くなったのではないだろうか。
 - ・質問（9）（10）の校種別のデータから、小・中学校におけるOJTの体制はきちんと整っており、意図的・計画的に実施されている割合が高い。
- ◆質問（14）校外研修についてお聞きします。あなたは、職場において、校外で受けた研修内容を伝達・報告する体制が整っていると思いますか。
- （17）（14）で整っていると答えた方 あなたは、その伝達内容が、ご自身の活用に繋がり、さらに職場にも広がっていると思いますか。



- ・質問(14) 校種別では、「校外で受けた研修内容を伝達・報告する体制が整っている」と回答した割合が最も高いのは小学校(74%)であり、逆に、「整っていない」と回答した割合が最も高いのは中学校(35%)となっている。
- ・質問(14) ステージ別では、「校外で受けた研修内容を伝達・報告する体制が整っていない」とした割合が管理職の32%に対して、第1ステージの20%との差が大きい。また、「分からない」とした割合について、第1ステージの17%が突出している。
- ・質問(17) 研修内容の活用について、第1ステージの36%が「個人的に活用に繋がっている」と答えており、活用しようという意識が高い。しかし、「校内に広がっている」と答えた割合は31%と低く、7%が「わからない」と答えたのは、どのように校内に広めたらよいのかがわからないのかもかもしれない。

◆質問（18） 質問（14）で整っていないと答えた方 その理由 （複数回答）



- ・校外研修内容の伝達・報告体制についての回答において、全体で見ると、「時間に余裕がない・負担を感じる」52%、「教員の負担が大きくなる」31%と割合が高く、「リーダー不在」14%、「必要性を感じない」3%の理由を圧倒している。
- ・ステージが上がるごとに「負担感」は下がっているが、「時間に余裕がない」と回答した割合が上昇している。

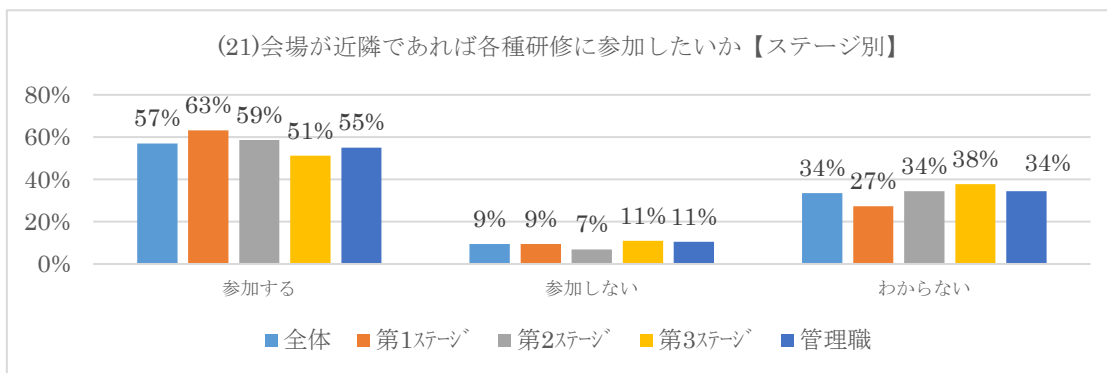
◆質問（20）あなたは、研究所が行っている訪問研修や通信型研修、教科別研修等が、校内研修に役立っていると思いますか。

校種別	大変役立っている	役立っている	あまり役立っていない	役立っていない	活用していない	研究所の研修の内容を知らない
全体	10%	67%	16%	1%	5%	0%
小学校	12%	71%	12%	1%	4%	0%
中学校	9%	68%	19%	1%	3%	0%
高校	6%	55%	27%	3%	9%	0%
特別支援	3%	36%	18%	5%	33%	5%

（表5 質問（20）の回答）

- ・「大変役立っている」「役立っている」という回答が全体では77%あり、小学校で83%、中学校で77%の評価を得ているが、高等学校の30%が「あまり役立っていない」「役立っていない」と回答している。
- ・特別支援学校の教員は、本所が行っている研修について、33%が「活用していない」、5%が「研究所の研修の内容を知らない」と答えているが、特別支援教育センターで研修を受講することが多いためであろうと思われる。

◆質問（21）もし、職場の近隣の会場で、教科別研修や訪問研修を受講する機会があれば、あなたは参加しますか。



- ・「参加する」と答えた割合が、第1ステージが63%で最も高く、ステージが上がるにつれて、次第に低くなっており、「参加しない」「わからない」と答えた割合も高くなっている。ベテランになるほど、研修への必要性を感じないのか、意欲が下がるのか、それとも多忙化のため学校を離れづらくなっていることが要因となっているのかもしれない。

◆質問(24) 訪問研修についてお聞きします。あなたが校内研修を計画することになった場合、「研究所に訪問を要請したい」と思う研修内容をお答えください。(1,018名 回答)

主な内容は右の表である。(表6)

内 容	回答数	割合
教科指導	434	42.6%
教育相談・特別支援教育	291	28.6%
ICT活用・プログラミング教育	186	18.3%
学級経営・カリキュラムマネジメント	70	6.9%
その他	37	3.6%
計	1,018	100.0%

(表6 訪問研修の要請内容)

- ・訪問研修の要請内容について、「教科指導」が一番多く、434名(42.6%)が答えた。その中でも、「道徳」95名、「小学校外国語」47名、「実技・実験」35名の回答があった。また、特定の教科ではなく、「主体的・対話的で深い学び」「評価」に関する希望もあった。
- ・来年度から実施する「プログラミング教育」については81名が要請したいと回答し、タブレットPCの研修希望もあった。
- ・その他、業務改善や働き方改革、OJT推進、教科横断型、少人数学級に向けた研修を求める声もあった。

◆質問(25) 質問(24)の回答に対し、なぜ、その内容の訪問研修を要請したいと思われますか。(1,039名 回答)

内 容	回答数	割合
学校の課題である・現状でできていない	206	19.8%
最新情報が得られる・実践的な内容を扱ってもらえる	196	18.9%
学校全体で取り組んでいく必要性を感じる	191	18.4%
研究所の訪問研修が効果的である	158	15.2%
スキルアップにつながる・改善したい	128	12.3%
学校だけで進めるには不安・不十分である	88	8.5%
学校内で共有するのに効果的である	72	6.9%
計	1,039	100.0%

(表7 質問(25)の回答)

- ・OJTを踏まえ、学校の課題として捉えた回答をした人が537名、個人的要望として回答した人が502名で、大体半々だった。
- ・研究所が実施する訪問研修の評価は概ね良好で、「効果的である」「最新情報が聞ける」「スキルアップにつながる」「学校内で共有することができる」など答えた人が53.3%いた。
- ・学校の課題解決に向け、学校だけで進めていくには不安・不十分のため、研究所に支援してほしいという意見も多く見られた。

◆質問(26) 通信型研修についてお聞きします。あなたは、どんな「コンテンツ」があれば活用したいと思いますか。(814名 回答)

- ・教科(約38%)、ICT・プログラミング(約10%)、学級経営・教育相談(約10%)であった。
- ・授業づくりに関する要望が多く、授業名人のフル動画を見たいという声が多い。
- ・プログラミング教育、ICTに関する要望も目立つ。
- ・教科別研修講座やその他の研修動画を配信してほしいという声も多い。
- ・他県の先進的な授業や著名な人の講演などを配信してほしいという声もある。
- ・利便性の低さを指摘する声もある。(約10%)

◆質問(27) 遠隔システムについてお聞きします。研究所と学校を遠隔・研修システムでつないで、所員と指導案検討や教育相談など活用することについて、あなたはどのように思いますか。

ステージ別	活用してみたい	活用したいが、接続に不安	活用したいが、時間に余裕がない	負担に感じる	あまり必要性を感じない	わからない
全体	11%	29%	31%	11%	15%	3%
第1ステージ	10%	20%	37%	14%	16%	3%
第2ステージ	9%	24%	29%	18%	16%	5%
第3ステージ	10%	33%	31%	8%	16%	2%
管理職	14%	38%	26%	6%	13%	1%

(表8 質問(27)の回答【ステージ別】)

校種別	活用してみたい	活用したいが、接続に不安	活用したいが、時間に余裕がない	負担に感じる	あまり必要性を感じない	わからない
全体	11%	29%	31%	11%	15%	3%
小学校	11%	32%	29%	11%	14%	3%
中学校	12%	27%	34%	11%	14%	2%
高校	11%	23%	31%	13%	21%	2%
特別支援	13%	21%	26%	15%	23%	3%

(表9 質問(27)の回答【校種別】)

- ・遠隔システムについて、ステージ別では、「活用してみたい」と全体の11%が答えているが、「負担に感じる」も11%と多い。特に、第1・第2ステージの教員の「負担に感じる」と回答している割合が高い。
- ・校種別では、小学校の32%で「接続に不安」、中学校の34%で「時間に余裕がない」と答えている。
- ・管理職の14%が「活用してみたい」と高い回答を示しているが、同時に38%が「接続に不安」と回答している。今年度改訂した、使用方法をわかりやすく説明した通信型研修の広報をもっと積極的に行っていないといけない。

- ・「活用したいが、時間に余裕がない」と答えた中学校の割合が34%、第1ステージの教員の割合が37%と高かった。多忙感が大きいのかもしれない。

◆質問(29) 研究所が行う研修に対する御要望や御意見をお書きください。(614名 回答)

- ・主な内容を類型化したものが表10である。これまで研究所が行ってきた研修に対する肯定的な意見(例「ありがとうございました」)は「その他」としてカウントした。

内 容	回答数	割合
①研修全般に関する事 その1(内容・講師)	152	24.8%
②研修全般に関する事 その2(市町連携・多忙化解消・時期)	69	11.2%
③研修全般に関する事 その3(会場・場所)	51	8.3%
④研修全般に関する事 その4(時間・回数)	37	6.0%
⑤通信型研修に関する事	55	9.0%
⑥申込みに関する事	35	5.7%
⑦訪問研修に関する事	31	5.0%
⑧遠隔システムを使った研修に関する事	29	4.7%
⑨HPに関する事	19	3.1%
⑩教育相談・特別支援に関する事	13	2.1%
⑪その他	123	20.0%
計	614	100.0%

(表10 質問(29)の回答)

①～⑪の中の主な記述内容

- ① 研修講座を充実させてほしい(授業実践、教科、学級経営、新学習指導要領、教育課題や学校現場のニーズに応じたもの、管理職など 100件)
- ① 研修の中で、専門的な講師の実践を聞けるのはありがたい。しかし、最近はワーク形式が多くなってきていて、時々負担感を感じるときもある。
- ① 教員育成指標を基に、各ステージの教員に必要な資質・能力を明確にして研修を行うと良い。
- ② 県や市町の行事・研修会等と同一日にならないよう、日程調整またはタイアップしてほしい。
- ② 集合研修もある程度は残してほしいが、学期中は多忙であるので長期休業中に実施してほしい。
- ② 多忙化解消のために更なる研修の精選をしてほしい。
- ③ 研究所が遠方にあるため、開始時間を考慮してほしい。できる限り、地域分散型や通信型研修にしてほしい。
- ④ 1日研修は負担が大きいため、半日研修を多くしてほしい。
- ⑤ 非常に多種多様な通信型研修のコンテンツがあり、手軽に動画を視聴できるので助かる。さらに内容を豊富にしてほしい。
- ⑤ 通信型研修を受講することがよくあるのだが、通信型研修の内容と集合研修があまりつながっていないように感じる。レポートが必要ならもう少し内容のつながりがあっても良いと思う。
- ⑥ パソコンによる研修の手続きについて、IDがそれぞれ異なっているのでわかりにくい(難しい)。一本化してほしい。
- ⑦ 訪問研修で、教員全員が同じ研修ができることはとてもありがたい。その学校の研究や課題に合った内容での研修を今後もお願いしたい。
- ⑦ 要望されている研修内容は、「主体的・対話的で深い学び」「ICT機器活用」「プログラミン

グ教育」「持続可能な開発のための教育」「ポジティブ教育」「勤務時間を意識した働き方」「学校組織マネジメント」など様々なものがある。

- ⑧ 講義型の研修は、遠隔システムをもっと利用しても良いと思う。遠方の先生も受講しやすくなると思う。
- ⑨ ホームページに、開催予定の研修について案内(紹介)したり、簡単な内容を定期的に配信したりしてほしい。
- ⑨ 訪問研修・通信型研修、ともにもっとPR・広報していくと良い。
- ⑩ 学校サポートプログラムの研修がとても有意義だった。
- ⑩ 特別支援学校勤務なので、特別支援教育センターの研修が中心となる。
- ⑪ 教科外を持つことになった時に、いろいろなヒントを得て授業を進めることができたのですごく助かった。今後も参加して勉強をさせてもらいながら進めていきたい。

(3) 今後に向けて

今回初めて実施したOJT推進アンケート結果より、学校のニーズや課題が把握できた。今後、学校におけるOJTを推進していく上で大きなヒントを得るとともに、研究所員や市町教育委員会の関わり方など、本所が支援するために必要なOJT推進策も明確になってきた。

ここで、令和2年度に向けてのOJT推進策を提案する。

●訪問研修の実施方法を見直し、訪問研修の取組強化

【訪問型研修を学校全体のOJT計画に取り込んでもらうための提案】

- ・年度計画提出 (学校組織としての系統的な研修計画の策定)
- ・管理職等による研修参加の呼びかけ (教員育成指標を踏まえた教員の研修計画)

【市町教育委員会の理解促進】

- ・訪問型研修についての情報を共有 (管下学校への訪問型研修の実施日、内容を共有)

【研究所における意識改革】

- ・所内各所属に訪問型研修(OJT支援)担当者を設置 (所員が上記見直しを把握し、市町教育委員会と連携した系統的・計画的な支援を主体的に実施)
- ・所員全員が訪問型研修結果の情報を共有 (所内ネットワーク上に研修内容、資料、結果を電子データで共有)

●教科別研修のスリム化と研修機会の増加

【半日開催の研修講座を増やす】

- ・5教科の講座を全て半日開催 (校外研修に参加しやすくするとともに、他教科・異校種の複数の研修を受けやすくして、OJTのための最新情報を提供)

【研修会場を本所以外でも実施する】

- ・本所のみならず、県内各地域(小浜市・大野市・越前市・福井市)での開催 (受講者の移動時間削減による利便性を向上し、研修意欲を高める)

【新規の研修講座を開設】

- ・新教育課題に対応 (プログラミング教育・地域協働型・小学校外国語の研修講座を新規に開設し、その他、ポジティブ教育に関する研修会も実施して、学校課題に沿った内容に対応)

【遠隔システムを使った支援の強化】

- ・研修後の受講者へのサポート支援 (遠隔システムを使って受講者と所員が研修効果を確認し合うとともに、研修内容伝達のための支援を強化)
- ・各学校への研修講座配信増 (今年度は道徳研修講座のみだった各学校への遠隔配信を増やし、校内で

受講しやすくする)

【研修講座申込システムにおける研修履歴と育成指標の活用推進】

- ・立場別（管理職・個人・指導主事）に積極的にアピール（履歴を閲覧できるメリットや育成指標の重要性を伝え、育成すべき資質・能力と研修の意義を理解してもらう）

●通信型研修のコンテンツの充実

【授業づくり・授業研究や各ステージ向けの内容12講座を新規配信】

- ・教科に関する授業名人等による授業の様子などを取り入れた、より具体的な講座内容（新学習指導要領の改訂に伴い、小学校を中心に見直し、第1・2ステージを支援）
- ・働き方改革に向けて1講座、社会人としてのマナー（電話や来客）対応2講座配信（第3・第1ステージ対象に意識改革や基礎力の必要性を発信）

「訪問研修」「通信型研修・遠隔型研修」は、アンケートにおいても肯定的な意見が多く、教員の移動時間の削減というメリットが挙げられ、利便性が高いとの評価も得られた。多忙化を極める学校現場の状況を考えると、研修機会の確保それ自体が課題であり、所員が学校へ出向いて研修を実施することやオンラインによる「いつでも・どこでも・どんな端末でも」研修を受けられるという選択肢は魅力的である。また、集合型研修である「教科別研修」は、県内の意欲的な教員が集まり、模擬授業など教師が生徒役をつとめて授業力を磨き学び合うといった、集合型研修だからこそできる魅力がある。今後も、効果的な研修プログラムを開発し、OJTを推進することにつなげていきたい。

Ⅲ おわりに

国立教育政策研究所名誉所員である菱村幸彦氏は、『週間教育資料』の中で、「教育を良くするのは、教師においてほかにない」「百の施策より一人の教師」「優れた学校教育を実現するためには、制度やシステム改革も必要かも知れないが、それ以上に児童生徒に深い愛情を注ぎ、教職に強い使命感をもって、自己研鑽に励む教師を一人でも多く増やすことが重要だ」と述べている。福井県は伝統的にOJTが機能しており、若手教員がその環境の豊かさを意識せずとも資質・能力を身につけていく、という教員文化があった。しかし、多忙化や中堅教員数の減少など年齢構成比の変化などにより、アンケート結果からもOJTの機能が低下してきており、OJTの推進が改めて必要な状況になっている。

このような状況の中では、個人としても組織としても、研修に対する意識改革が重要となる。具体的には、研修で学んだ内容をOJTで共有するなど、他教職員に広めるという意識である。これからは「多様性」が求められる時代である。ミドルリーダーを中心としてOJTを推進することはもちろん大切であるが、さらに大切なことは、若手もベテランも、一人ひとりがそれぞれのもつ強みを生かしてお互いに学び合うことである。そのような環境を生み出すためには、年齢や経験に関わらず、研修に参加する場合には、その研修で得られた学びを伝達したり共有したりする役割を担うことになる、という意識が大切である。

また、研修に対する意識改革同様に、OJTのもち方も重要である。広島教育大学 佐々木哲夫准教授らによれば「校長のリーダーシップのもと、教職員一人ひとりが『チーム学校』の一員として自分の役割を自覚しながら、相互の関わりの中でお互いに成長していくことができる体制・環境づくり」の重要性が説かれている。研修で力をつけた教員が校内でその力を発揮できるように校内研修の場や機会を確保したり、研修者のローテーションをさせたりしてお互いに学び合える環境を確保し、チーム学校としての学校組織マネジメントが重要となる。

今回実施したアンケートでは、育成指標の認識度や活用度、学校現場における研修に対する意識、OJTの実施状況、そして本所の各研修に対するニーズを知ることができた。専門研修課では、「集合型研修」

「通信型研修」「遠隔型研修」「訪問研修」を担当している。学び合う教員文化を育てることや校外研修の成果を校内で生かすという観点からも、これらの研修形態は今後ますます重要となるであろう。そのため、この四つの研修形態の組み合わせによる相乗効果をこれまで以上に図りたい。加えて、研修参加を支え合える学校システムの構築と、教員育成指標に基づいた教員研修を実施して身に付けた資質・能力を校内で教員同士が共有し、全県に研修効果が浸透するようにしたい。

教育再生実行会議第10次提言では、「教員の働き方改革を実質的かつ着実に実行し、教員の長時間勤務の要因を見直すことで、教員一人一人が様々な経験を通じて自らを研鑽できる機会を持てるようになり、更なる効果的な活動へとつなげていくことができるとともに、自らの意欲と能力を最大限に発揮できるような勤務環境を整備することで、教員は“魅力ある仕事”であることが再認識され、教員自身も誇りを持って働くことができるようになり、それがひいては子供の教育にも良い影響として還元されるものと考えます。」とある。今年度、県でも、働き方改革に対して、来年度に向けた教員研修の精選と効率化を進めてきた。来年度は、教員育成指標の各項目の中の重点となるものについて、例えば、学校長が「教科等の専門性を高めること」を重点的に推進しようと計画した場合に、本所としては、訪問型研修で全面的に支援していく。そして、現場のニーズや実態を調査しつつ、「これからの学校への所員の関わり方」と、教員研修の必要性を感じながら教職に生きがいを持って働こうとする「これからの時代に応じた教師の在り方」を研究し、主体的に学ぼうと頑張る学校に寄り添いながら、その一助として本所が行う教職員研修の質的向上、体系化、組織化の実現に向け、さらに進化させていきたい。

《引用文献》

○マイオピニオン「百の施策より一人の教師」『週間教育資料』No.1539（2019年10月7日号）

○教育再生実行会議第10次提言『新しい時代の教育に向けた持続可能な学校指導・運営体制の構築のための学校における働き方改革に関する総合的な方策について（答申）』（平成31年1月25日）

《参考文献》

○中央教育審議会（2010）『教職生活の全体を通じた教員の資質能力の総合的な向上方策について（答申）』

○三重県教育総合センター（2011）『第1分科会「学力の向上」課題と提案・意見について』

○「教員が学び続ける学校の条件調査」『日本教育新聞』第6221号（2020年1月20日付）