

# 育成指標をもとに働き方改革・業務改善につなげる教員研修

～コロナ禍で見た新たな教員研修のデザイン～

## 教職研修センター 教員研修課 専門研修課

森田史生 奥村慶民 小島真弓 富田雅人 小谷寛幸 五十畑直  
福田浩之 岡部孝行 宮西志代

「学び続ける教員」の育成のため、「集合型、通信型、訪問型、遠隔型」の4つの形態による研修を実施している。本年度は新型コロナウイルス感染拡大防止のため8月末までの集合型研修中止に伴い、オンラインを活用した新たな研修に挑戦することになった。これは従来の研修を捉え直すとともに、これからの新たな研修の在り方を考えることにつながった。今後は「ハイブリッド型」による効果的・効率的で質の高い研修をめざして取り組んでいく。

〈キーワード〉 **新型コロナウイルス感染症 資質能力の育成 教員育成指標 学び続ける教員  
主体的研修 オンライン研修 ハイブリッド研修 地域別遠隔配信研修**

## I はじめに

### 1 現在の学校や教員を取り巻く環境の変化

令和2年度は新型コロナウイルス感染症が世界的に猛威をふるい、世界中の国の政治、経済に甚大な影響を及ぼしている。日本では急速な感染拡大によって、令和2年2月27日に全国の学校に臨時休校が要請され一斉休校となった。さらに、4月7日に緊急事態宣言が発令され、他県への移動や飲食店の営業時間制限、東京オリンピック、パラリンピックの中止延期、海外渡航や入国の禁止・制限などを始め、私たち国民の生活が大きく変容する事態となり、未だ終息の見通しが立っていない。この新型コロナウイルス感染症は、我々の生活と意識に大きな変化をもたらすこととなり、ニューノーマルといわれる新たな生活様式を生み出し、今まで以上に個々の自律した意識と行動が求められる世の中になってきているといえる。感染拡大終息がまだ見えない中での生活は、今まで普通だと思っていたことが変わってしまうという、まさに予測困難な社会に直面している状況である。

学校教育においては、臨時休校要請、緊急事態宣言に合わせ、3月から5月末までの長期間、全国の学校が休校するという、今まで経験したことのない状態に直面した。子どもたちが学校に来て学ぶという当たり前のことができず、教員も子どもたちを目の前にして教育を行うことができないという前代未聞の状況になった。この休校期間中の子どもたちにどのように教育を保証していくのか、各市町や学校、教育機関で様々な取り組みが行われたが、課題も多く残ることとなった。この緊急事態は、当たり前であった学校の使命をもう一度捉え直すことにつながり、学校とはなにか、学校で学ぶとはどのようなことなのか、教員は子どもたちに学ぶ力をつけているかなど、学校の在り方を問い直すきっかけとなった。中教審『「令和の日本型学校教育」の構築を目指して（中間まとめ）R2.10.7』では、再認識された学校の役割として以下3点を挙げている。①学習機会と学力の保障 ②全人的な発達・成長の保障 ③身体的、精神的な健康の保障(安全・安心につながることのできる居場所・セーフティネット)

このように社会全体が大きく急速に変化していく中で、学校教育やそれを支える教員の学びは、社会の変化に対応し、子どもたちにその社会を生きるための力を育むものになるよう変化しているだろうか。教員は、これから変容していくであろう社会をイメージしながら、主体的な社会の担い手となる子どもたちに必要な資質能力を養っていかなければならない。そのための教員に必要な資質能力も社会の変化に合わせて変容していく必要があり、そのため社会に主体的に対応できる「学び続ける教員」としての資質能力を培ったり、知識技能を身につけたりするための教員研修の重要性は今まで以上に増してきているといえる。

## 2 福井県教員育成指標の改訂および研修の精選・効率化、体系化について

令和元年度末に「福井県教員育成指標改訂版」が策定され、「マネジメント・人材育成」に「業務改善」を新たに加え、各ステージにおいて働き方改革につながる業務改善への取組みを資質能力の一つとした。

教員研修においては研修全体を見直し、精選・効率化を図った。主なものとして次の5点である。

- ・ミドルリーダー養成研修の廃止
- ・初任者研修の軽減（奥越宿泊研修の短縮、地域別遠隔配信型研修の導入）
- ・選択研修の拡大（教科別研修受講、授業名人授業参観等）
- ・通信型研修オンラインレポートの導入（紙媒体レポートの廃止）
- ・幼稚園・認定子ども園新規採用職員研修、臨時任用講師研修の日数削減

併せて、より効果的な教員研修にするために「福井県教員研修体系」を見直した。主なものとして次の2点である。

- ・初任者研修から管理職研修まで福井県版ポジティブ教育プログラムを系統的に配置
  - ・初任者研修からマネジメントの意識を高め、カリキュラム・マネジメントの内容を継続的に組み入れ
- 以上のような変更点をもとに令和2年度の教員研修の充実を図っていく予定であった。

## 3 コロナ禍における研修実施の変更のプロセス

前述のように新型コロナウイルス感染症の感染拡大により3月2日から6月1日まで約3か月間臨時休校となったことに伴い、教員研修も大きな変更を余儀なくされた。感染症対応のための教員研修関係の経過は以下の通りである。

- 3月17日 第1回初任者研修の中止連絡 代替研修の通知
- 4月2日 4月研修の中止連絡 代替研修の通知
- 4月20日 5月～8月末までの集合型研修の中止連絡（教職員課）
- 5月8日 中止期間における代替研修の通知 以後代替研修の実施
- 6月16日 教職員研修緩和通知（教職員課）
- 9月～ コロナ感染防止対策を講じたうえで集合型研修の再開

4月当初はすぐに集合型研修が再開される見通しであったため、4月分の代替は講師による事前の録画撮り等に対応した。しかし、学校の臨時休校が長期化し、8月末までの集合型研修中止となる中で、どのように教員研修を実施していくのか、質と内容を担保しながら新たなデザインを構築する必要が生じた。特に双方向オンライン研修への対応は急務となり、全県下に整備してある遠隔授業・研修システム（Teams）、新たに本研究所独自で導入したオンライン会議システム（Zoom）を活用した研修を組み込んでいった。オンライン研修を実施しながら、研修時に見えてきた接続環境の問題、グループ協議における話し合いの深まりがあまりみられないなどの課題を常に精査していくことで、対面による研修と同等のオンライン研修になるよう意識し、実践につなげていった。コロナ禍がもたらした危機をオンライン活用のチャンスと捉え、初任者から管理職研修まで幅広く活用することができたことは、今後の研修の幅を広げる結果となったといえる。その取組みを第II章から具体的に述べていく。第II章～IV章は基本研修、職務研修を実施する教員研修課、第V章は教科別研修、通信型研修、訪問型研修を実施する専門研修課の取組みである。

## II 集合型研修中止による新たな教員研修のデザイン

今年度は、悉皆研修において遠隔授業・研修システムを活用した研修を計画した以外にも、集合型研修の代替としてのオンラインを活用した研修を試行錯誤の中で実施した。それぞれの効果や課題をもとに、これからの教員研修の在り方について考えてみる。

### 1 集合型研修中止による代替研修デザインのポイント

授業再開までの児童生徒の学習の保障、教育活動計画の見直し、感染予防対策など、多くの課題の中で業務をこなしている学校現場の状況を考慮しながら、本研究所では若手教員研修（以下、若手研）および中堅教諭等資質向上研修（以下、中堅研）における集合型研修に替わるオンラインを活用した研修を計画する上で、次の点を踏まえて再構築した。

- ・代替研修においても研修内容、質について担保
- ・臨時休業期間や長期休業短縮などに配慮した実施時期の見直し
- ・受講生の負担軽減

代替研修の実施方法については、動画配信、遠隔機器の活用、校内での協議など研修内容によってその妥当性を検討し、必要に応じて実施時期の組換えを行った。特に研修内容の多い初任者研修(以下、初任研)では、大きな組換えを行い、受講生が混乱しないように通知の徹底を心がけた。

講義形式での研修においては主に動画配信による代替を計画した。Nits 校内研修シリーズや既存の通信型研修動画の活用だけでなく、各関係機関の講師や本研究所員による計27本の動画が3～7月にかけて作成され、各動画の視聴状況がパーセント表示で確認できる学習支援システムにて配信した。作成動画は視聴時間が長くないように配慮し、必要に応じてプレゼン資料も学習支援システム上に掲載し、受講生がダウンロードできるようにした。学級づくりに関する研修では、各自が学習支援システムからワークシートをダウンロードして演習できるようにしたり、授業づくりに関する研修では、動画を視聴した上でレポートを作成し、遠隔型でのグループ協議にて報告したりするなど、研修ごとに効果的な研修になるよう方策を講じた。

協議形式の研修においては、主に遠隔授業・研修システムを活用した代替にて、効率的な研修づくりを試みた。初任研の宿泊研修で例年実施されてきた個人面談は、それぞれの学校と本研究所をオンラインでつなぎ6月に3週間をかけて実施し、2年目研修にも組み込んだ。受講生の空き時間や放課後など実施可能な日時を調査して時間割を組み、担当教科ごとに本研究所員だけでなく、高校教育課指導主事や嶺南教育事務所に担当してもらい、特別支援学級担任に関しては特別支援教育センター所員に面談担当を依頼した。また、中堅研では8月、初任研では8～9月にかけて、それぞれの実践研究レポートをもとに遠隔型でのグループ協議を実施した。放課後の時間帯を設定した上で希望日を調査し、グループを組んだ。中堅研では教員研修課員がファシリテーターを務め、初任研では教科や担当学年がそろうようなグループを構成し、面談同様各機関にもファシリテーターの協力を依頼した。



図1 オンライン個人面談

## 2 オンライン研修の効果と課題

「移動時間が軽減され、通常業務にあまり支障がなく非常にありがたかった。」

「時間割の変更等が最小限に抑えられるので負担が減る。」

「ICT活用という点でよい経験となった。」

上記は、オンラインを活用した受講生研修アンケートの回答の一部である。オンラインでの研修は、集合型に比べて移動や通常業務への負担が少なく、交通安全の面からも有効であることは確かである。特に、中堅研受講者の意見の中には、ICT活用を実際使って受講することへの必然性も実感できている。

動画配信による研修には、都合のよい時間に受講が可能でプレゼン資料が見やすく、繰り返し視聴することもできるので理解しやすいというメリットがある。実際、受講生のアンケートの記述にも同様の意見があり、学習支援システムの履歴でも何度も繰り返し視聴した受講生がいたことが確認できる。

遠隔授業・研修システムを活用した研修では、受講生の様子が窺えたり、受講生同士で交流したりできたことが大きな成果である。初任研での個人面談は、授業づくりに関する情報交換以外にも、悩みをもつ受講生の早期発見に役立った。グループ協議では、慣れない研修形態に「会話をするのにテンポが悪く、円滑に話すことができない。」「自分の声がどう聞こえているのか、相手がどう受け取っているのかわかりにくいため、すごく不安を感じた。」といった意見もあったが、集合型ができない状況で他の受講生とのつながりをもてたことに安心感をもつことができた初任者は多かったようである。中には、「うまく伝えようと相手を思いやったコミュニケーションが心がけられる。」といった、オンライン化へ適応しようとする前向きな意見もあった。

一方で、グループ協議の深まりには課題がある。前述したとおり、慣れないオンラインでの協議では、相手の反応を感じたり質問するタイミングを計ったりすることが困難であったため、それぞれの実践報告だけで淡々と進行されていくグループもあった。受講生それぞれのオンライン化への適応ももちろんだが、

ファシリテーターとしてファシリテーションの難しさとスキルアップの必要性を感じた。

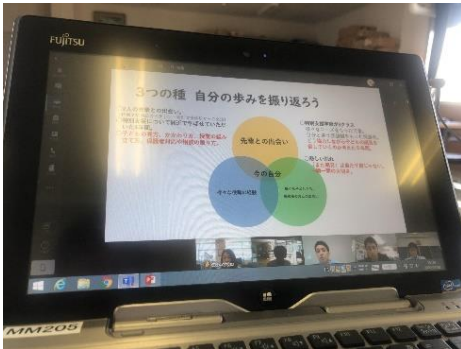


図2 中堅研修グループ協議

また、中堅研でのグループ協議におけるファシリテーターからは、レポートの質が下がっているのではないかといった意見があった。それまでの研修が動画配信のみだったことも原因のひとつではあるが、コロナ禍に対応するために、学校現場が今まで以上に多忙な日々を強いられている現状を考えると、受講生自身が十分な振り返りを行う時間がなかったことも少なからず影響していると推測される。

移動や通常業務への負担が軽減されたオンライン研修ではあるが、通常業務の中での研修となると、また違った課題もある。「学校でオンライン研修があると、慌ただしい。」「勤務校には落ち着いて研修できる環境がない。」「学校のチャイムや部活動などと重なり、静かな環

境で受講することが難しかった。」など、通常業務の合間に行う研修の難しさが受講生の意見の中に見られた。それぞれの環境での工夫も必要であるが、時間設定など運営面での配慮も見直すべき点である。動画視聴に関しては、「時間が決まっている研修の場合は校内で時間を確保してもらえるが、いつでも見られる研修の場合は勤務時間内での時間の確保が難しく、後回しになりがちだった。」「授業や校務が終わってからの遅い時間の視聴になってしまい、大変だった。」といった旨の意見が多かった。初任研では校種によって違いはあるが、オンラインレポート提出を課す通信型研修が6～8本、事前視聴としての通信型研修が3～5本、さらには今年度、代替による動画配信が最多で10本加わった。勤務時間内で通常業務をこなしながらの動画視聴の時間の確保は初任者にとって難しかったようで、その本数の多さは受講生の負担感を強めていたようである。

運営面では、動画配信による研修の受講確認が大きな課題であった。Nits 校内研修シリーズを活用した動画視聴研修は、受講者が全ての動画を最後まで視聴したかどうかを所員が確認することはできない。そこで、受講生の負担軽減のためレポート提出による確認方法ではなく、各学校の管理職にその確認をお願いした。管理職と一緒に視聴することで、受講生が意義や内容についてかみ砕いて説明を受けることができるメリットがある一方、管理職の負担が増えたのは否めない。一方、学習支援システムでは、パーセント表示にて視聴状況が確認できるので、それをもとに受講確認を行った。しかし、いくつかの学校ではネットワーク接続が安定せず、視聴履歴が正しく記録されないことが多々あった。そのため、十分な記録がない受講者への聴取が必要となったり、視聴履歴を確認できず不安に感じた受講生からの問い合わせに対応したりするなど、運営上の負担は大きかった。

ネットワーク回線の不具合によるトラブルは、オンライン研修全般において大きな足かせであった。端末の配備だけでなく、安定したネットワーク回線の整備が急務である。

### 3 地域別遠隔配信研修の効果と課題

県内全域の受講生が一堂に会する集合型研修は遠方の受講生の移動や通常業務への負担が大きいため、今年度は初任研において、県内に6つの拠点を設けて地域ごとに集合し、各会場を遠隔授業・研修システムでつないで本研究所の講義を配信する研修を計画した。7月と10月の2回実施する予定であったが、8月までの集合型研修中止により10月の実施のみとなった。研修内容は講義型のものを中心となるが、各会場に本研究所員や嶺南教育



図3 地域別遠隔配信研修（研究所会場）

事務所員が進行補助に入ることで簡単な演習にも対応できるよ

うにした。東京学芸大学准教授の高橋純氏による講義「授業づくりにおけるICT活用」では、県外からの遠隔講義となったが、心配されたネットワークの不具合もなく、順調に配信することができた。

研修の最後には各会場にて情報交換する時間を設け、初任者同士の交流を図った。研修後のアンケートの自由記述の中には、移動の負担が少ないといった意見以外にも、「遠隔配信型とは思えないくらい自然な研修だった。」「今まで学校内だけにとどまっていたが、校外で同期と交流できる機会ができ、安心感をもてた。」「他の同期の先生方と話せたことが自分のメンタルヘルスにつながった。」といった肯定的な意見が並んだ。

一方で、運営面においては、各会場管理者との打合わせや接続実験といった事前の調整だけでなく、当日はスタッフが各会場に分散する中で、駐車場整理や受付、進行補助や記録、機器管理などマルチタスクをこなす必要があった。

#### 4 授業名人公開授業参観および研究協議会参加研修の工夫と課題

今年度のもう一つの新たな試みとして、授業名人公開授業への参観および研究協議会への参加による研修がある。授業名人の公開授業を基本研修の一環として参観し、公開授業後には、初任者および中堅教諭等を対象として設定した研究協議会にて授業名人より授業づくりについて学ぶ研修である。

当初は集合型での公開授業を予定していたが、感染予防対策のため集合型での受け入れが難しい学校では、定点カメラからの遠隔配信型も実施するという方針が出た。そこで、本研究所および嶺南教育事務所では、生徒の思考を迫えるよう生徒見取り用カメラでも同時に撮影し、定点カメラと合わせて2画面で配信することで授業の様子が参観者により伝わるよう試みた。また、それぞれの研究協議会では、特別支援教育センターも含め所員が進行役を分担し、参加者数が多い場合は小グループに分けて他の所員がファシリテーターに入った。生徒見取り用カメラの導入は、定点カメラのみの配信に比べれば授業の様子を伝えるには効果的であったが、実際その撮影には撮影者の機器操作技術や授業を観る視点が必要で、容易ではなかった。鮮明な映像や安定した配信のための機器の選択やネットワークへの接続方法に関しては試行錯誤を繰り返したが、受講者が満足できる映像が提供できていたとは言い難い。



図4 授業名人授業配信

また、配信の裏方には、研究所等で待機して参加者の出欠確認や案内、配信状況の監視、トラブル対応などホストと言われる役割を担当する者が数名必要である。15講座ある遠隔配信型の公開授業に多くのスタッフが必要であった。

遠隔配信型で授業研究会用に児童・生徒の見取りをどのようにしていくか、試行錯誤しながら取り組んできたが、参観者に生の授業の臨場感や児童・生徒の学びの様子を伝えることは難しいことであった。

#### 5 オンライン研修導入による若手研修の質の担保および今後の研修の在り方

若手教員には、横のつながりを広げるためにも集合型での研修は不可欠である。「(オンラインのグループ協議では) グループ以外の人たちとの交流ができないので、集合型が望ましい。」といった意見に代表されるように、集合型で席が隣り合った人との簡単な演習や休み時間のたわいない会話が、新たな交流を生む。オンライン研修しかできなかった初任者が集合型研修に参加したときには、多くの交流を持てたことの喜びや悩みを共有できたことの安心感がアンケート記述に表れていることは前述したとおりである。そういった意味では、いくつか拠点を設けた遠隔配信型の研修は、移動の負担軽減や3密を避けた分散に配慮した上で集合型研修を実現できる、オンラインを活用した有効な形態であると言える。遠隔型グループ協議や動画配信は、集合型ができない場合の緊急手段として有用で、動画配信による研修は緊急手段としてだけでなく、繰り返し視聴できる利点を活かして組み込むことで効果が期待できる。若手教員は、大学で先進的な学びを得て教員としてのスタートを切っている。新しい学びに対して柔軟で、オンラインについてもそれを必然として受け入れている若手教員が増えている。実際、大雪による交通機関の麻痺で急遽2日前に集合型からオンラインに変更したときも、混乱なく研修を実施することができた。適応力をもった若手教員のためにも、一人一台端末によるICT活用研修など、これからの時代に応じた研修づくりが必要である。



図5 オンライン授業研究会

### Ⅲ 働き方改革・業務改善につなげる双方向オンライン研修の構築

#### 1 今年度の免許状更新講習実施に向けてのプロセス

##### (1) 集合型からオンラインへ

3月末、新型コロナウイルス感染症への対応として、文部科学省から免許状更新講習の実施方法の特例について通知が出された。その特例の一つとして、6月末までに実施する集合型の講習を、インターネット等を活用したオンライン講習へ変更可能である旨が示された。そして4月末、この特例を延長・拡充し、令和3年3月末までに実施する講習を対象にするとの通知が出された。

本県では、中堅研を10年に一度の悉皆研修として位置づけ、その研修を福井大学と共催で行うことで免許状更新講習として読み替え可能としている（必修、選択必修、選択領域 計18時間分）。そのため、1回の研修に150名以上の受講者が参加する場合もある。また、年代や校種を超えたグループ協議をこの研修の軸に据えていることもあり、集合型の研修では3密を避けられないと判断し、特例の下、年度当初より福井大学と協議を重ねオンラインでの研修実施に向けその方法を模索した。

##### (2) オンデマンド型か双方向型か

オンラインでの研修に変更すると判断した当初は、「オンデマンド型（一方向）か双方向型か」「どのようなシステムを使用するか」「受講場所をどこにするか」「休校による長期休業期間の短縮や市町・学校によるずれを考慮し、実施時期をどうするか」等の課題が山積した。これまで研究所では、通信型研修等の動画配信や、遠隔授業・研修システム（Teams）でいくつかの学校をつないでの遠隔型研修のノウハウはあったものの、100台を超える数の端末をつないだ双方向オンラインでの研修を行ったことはなかった。加えて、免許状更新講習として読み替え可能としている研修であるため、履修認定のための受講時間の制約もあり日程や時間の短縮も難しい。こういった状況下で、研究所としては講義動画を必要時間分配信するオンデマンド型（一方向）の研修実施を福井大学に提案した。一方で、福井大学からは、これまで大切にしてきた講習のデザイン（教師として実践の中で大切にしてきたことや試行錯誤してきたこと、その中で考え悩んできたことを語り合い聴き取り、さらには自身の実践を綴る中で、新しい時代の教育に視界をひらいていく展開）での講習を実現したいと意向が示され、オンライン会議システム Zoom を用いた双方向型での研修実施が提案された。

##### (3) オンライン会議システム Zoom を用いた双方向研修の実施にあたって

何度も話し合いを重ねる中で様々な提案がなされたが、5月末、下記のようなリスクマネジメントを行う前提で、テレビ会議システム Zoom を用いた双方向オンラインで例年同様の講義およびグループ協議等で構成した3日間の研修を実施することが決定した。

- ・受講者全員を対象に Zoom 接続テストを実施（研修の2週間程前）
- ・Zoom を使用する環境がない職場もあるため、受講場所を職場または自宅として柔軟に対応
- ・研修受講に特化した Zoom 操作マニュアル作成
- ・本人確認を行うため受講者個別に接続時の名前を指定
- ・研修当日のトラブル対応用の携帯電話を準備し、連絡対応の人員を配置
- ・受講者に対するトラブル対応に重きを置くために、接続人数を減らせるよう、例年行っていた新任教頭によるファシリテートは中止
- ・講義スライドや読み物資料等のデータを、研修講座申込システムを介して事前配付
- ・ネットワーク等のトラブルで講義を受講できなかった場合に備えて講義を録画
- ・グループ協議に参加できなかった場合は大学側で個別に対応 等

なお、遠隔授業・研修システム（Teams）を用いなかった主な理由は下記のとおり。

- ・配置台数より受講者が多い学校があるが、自宅では県の学校として登録されたアカウントは使えない。
- ・ホストを務める福井大学には、県の学校としてアカウント登録されている端末はつなぐことができない。
- ・研究所では運営に必要な台数を確保できない。
- ・各端末は学校名でアカウント登録されているため、受講者の本人確認が難しい 等

また、学校の夏季・冬季休業期間の短縮の影響で、予定していた実施回数4回（夏季休業中3回、冬季休業中1回）を3回へ変更した。実施回数を減らしたことや、市町・学校による休業期間のずれの影響で受講希望期が偏ったため、約70名の受講者を第2希望に変更し、授業日に支障が出ない範囲で調整した。

## 2 双方向オンライン研修の実際

### (1) 実施期ごとの受講者数

研修の実施方法・回数等の変更後の受講人数は右表1のとおりである。受講者394名全員が無事研修を終えることができた。

### (2) Zoom 接続テスト

受講期ごとに下記の日程でZoom接続テストを行った。なお、テスト実施日に都合が悪い場合、第1期と第2期については他方のテスト日に参加してもらうことで、第3期については予備日に参加してもらうことで調整した。それでも調整できない受講者には、個別に接続テストを実施し対応した。

- ・第1期(8/4-6)受講者テスト日：7月21日
- ・第2期(8/18-20)受講者テスト日：7月28日
- ・第3期(12/26-28)受講者テスト日：12月10日  
(第3期受講者テスト予備日：12月17日)

指定された名前前で接続することに始まり、音声や画像の確認、Zoom上でのグループへの移動やグループ協議の際の画面共有の練習等を行った。実際にZoomを使用したことで、受講者側・運営側ともに見えてきた課題（受講予定場所のネットワークの不安定さや使用予定の端末の不具合、接続手順の再確認の必要性等）もあり、研修当日までに修正できた点も多く、双方向オンラインでの研修を成功させる上で非常に有効なテストとなった。

### (3) 研修当日の講義部分

研修当日の講義の部分では、各受講者が使用する端末の画面に講義スライドが映し出されるため、受講者にとって非常に理解しやすいものであったようである。後述3(1)でも触れるが、研修後の受講者評価（アンケート）では、研修の内容・方法、最新の知識・技能の習得という点での評価は、過去2年の研修より高くなっている。

一方で、講師側からすると、集合型と違い受講者の表情や雰囲気を把握しづらいため、きちんと理解されているかどうか手応えがないまま講義を進める不安があったようだ。

### (4) 研修当日のグループ協議部分

Zoomのブレイクアウトセッションという機能を活用し、例年の集合型での研修同様、6人程度のグループに分かれてグループ協議を行った。集合型と異なり、「周囲のグループの声が聞こえないため、落ち着いて協議ができた」といった受講者の感想があった一方で、「オンラインでは発言するタイミングを見計らう

		計	I	II	III
			30代	40代	50代
<b>計</b>		<b>394</b>	<b>152</b>	<b>106</b>	<b>136</b>
<b>1期 (8/4-6)</b>		<b>158</b>	<b>60</b>	<b>44</b>	<b>54</b>
教諭	小学校	68	23	20	26
	中学校	45	18	13	14
	高校	21	9	6	6
	特支	9	3	1	5
	こども園・幼稚園	1	0	1	0
	養護教諭	13	7	3	3
栄養教諭		1	1	0	0
実習助手等		0	0	0	0
<b>2期 (8/18-20)</b>		<b>81</b>	<b>36</b>	<b>21</b>	<b>24</b>
教諭	小学校	14	6	4	4
	中学校	20	16	3	1
	高校	22	6	6	10
	特支	13	3	5	5
	こども園・幼稚園	4	3	1	0
	養護教諭	4	1	1	2
栄養教諭		1	1	0	0
実習助手等		3	0	1	2
<b>3期 (12/26-28)</b>		<b>155</b>	<b>56</b>	<b>41</b>	<b>58</b>
教諭	小学校	60	19	17	24
	中学校	44	23	12	9
	高校	33	9	9	15
	特支	7	1	0	6
	こども園・幼稚園	1	1	0	0
	養護教諭	8	2	2	4
栄養教諭		1	1	0	0
実習助手等		1	0	1	0

表1 実施期ごとの受講人数内訳



図6 研修当日の運営側の様子



のが難しかった」といった声もあった。

また、運営側からの視点では、「各グループの協議は深まっていたか」という点で課題が残った。1(3)で述べたように、今年度はZoomへの接続人数を減らすため新任教頭によるファシリテートは中止した。

その代わりに、大学教員と本研究所員がそれぞれ3～4つのグループを担当し、Zoom上で協議の様子を巡回することとしたが、この形では、ファシリテーターとして協議を深める潤滑剤になることは難しかった。



図7 研修当日の受講者側

#### (5) トラブルへの対応

全ての実施期で共通して多かった主なトラブルおよび対応は以下のとおりであった。

- ・受講者側のインターネットの不安定さに起因するフリーズ
  - 受講者と電話でやりとりし、Zoomを一度切断して端末を再起動してから再接続するよう依頼
- ・指定の名前以外での接続
  - 指定の名前は、本人確認およびグループ分けに必要な情報なので、Zoom上の待機室にチャット機能で「指定の名前でないと参加承認できない」旨を伝え、指定の名前を使い再接続するよう促す(3日間の中で徐々に改善されていった)
- ・基本機能が動作しない
  - 受講者と電話でやりとりしながら、アプリ版とブラウザ版のどちらを使用しているか、どのような端末を使用しているか等細かく状況を確認し、それに合わせて適宜対応

### 3 効果と課題

#### (1) 受講者評価(アンケート)から見る量的分析

免許状更新講習を兼ねた研修であるため、例年各講習において文部科学省が規定する下記3つの項目で4段階の数値的な受講者評価を行っている。下の表2は平成30年度～令和2年度の3年間の回答割合を比較したものである。

[評価項目]

項目Ⅰ. 本講習の内容・方法に関する総合的な評価

項目Ⅱ. 本講習を受講したあなたの最新の知識・技能の習得の成果に関する総合的な評価

項目Ⅲ. 本講習の運営面(受講者数、会場、連絡等)に関する評価

[評価の基準]

4: よい(十分満足した、十分成果を得られた)

3: だいたいよい(満足した、成果を得られた)

2: あまり十分でない(あまり満足しなかった、あまり成果を得られなかった)

1: 不十分(満足しなかった、成果を得られなかった)



表2 平成30年度～令和2年度 3年間の受講者評価の回答割合比較（各年度 全実施回の合計）

〔単位：％〕

1日目【必修】「これからの教育」を学ぶ													
年度	Ⅰ 内容・方法				Ⅱ 習得の成果				Ⅲ 運営				
	よい	だいたいよい	あまり十分でない	不十分	よい	だいたいよい	あまり十分でない	不十分	よい	だいたいよい	あまり十分でない	不十分	
令和2年度	41.9	53.3	4.1	0.8	45.2	49.0	5.3	0.5	48.5	44.9	6.1	0.5	
令和元年度	27.5	62.3	9.4	0.7	41.5	50.5	7.5	0.5	40.8	48.3	9.9	1.0	
平成30年度	29.7	58.3	11.2	0.8	40.2	52.5	6.8	0.5	43.1	45.5	10.5	0.9	

2日目【選択必修】「授業づくり」を学ぶ(30代)、「気がかりな子どもへの支援」を学ぶ(40代)、「学校マネジメント」を学ぶ(50代)													
年度	Ⅰ 内容・方法				Ⅱ 習得の成果				Ⅲ 運営				
	よい	だいたいよい	あまり十分でない	不十分	よい	だいたいよい	あまり十分でない	不十分	よい	だいたいよい	あまり十分でない	不十分	
令和2年度	44.8	51.1	3.6	0.5	46.8	48.1	4.6	0.5	52.2	41.7	5.1	1.0	
令和元年度	28.3	59.7	10.6	1.4	41.3	52.4	5.3	1.0	32.9	53.6	11.8	1.7	
平成30年度	31.1	56.1	12.1	0.6	39.9	52.5	7.1	0.5	39.9	49.5	9.4	1.2	

3日目【選択】「教育実践の省察」を深める													
年度	Ⅰ 内容・方法				Ⅱ 習得の成果				Ⅲ 運営				
	よい	だいたいよい	あまり十分でない	不十分	よい	だいたいよい	あまり十分でない	不十分	よい	だいたいよい	あまり十分でない	不十分	
令和2年度	51.9	43.4	3.8	0.8	51.4	44.5	3.8	0.3	55.2	38.8	5.5	0.5	
令和元年度	34.2	57.3	7.1	1.4	46.4	48.4	4.0	1.1	39.6	53.3	6.0	0.6	
平成30年度	41.9	50.4	7.4	0.3	48.5	47.5	3.8	0.2	46.5	44.4	7.9	1.2	

※令和2年度は 第1期～第3期の合計 394名（3日目は366名）の回答から算出  
 令和元年度は 第1期～第4期の合計 414名（3日目は351名）の回答から算出  
 平成30年度は第1期～第5期の合計 659名（3日目は583名）の回答から算出

集合型で研修を行っていた過去2年間の結果に比べ、全項目で「4：よい」と答えた受講者の割合が高くなった（実施期ごとのデータで比較するとばらつきはある）。1(3)で述べたように、約70名の受講者を第2希望期に変更したことも加味すると、受講者にとって満足度の高い研修が実施できたといえる。

ただし、これらの結果が得られた要因を「双方向オンラインで研修を行ったため」とするのは安易であるし、「満足度が高い」とことと「有効な研修であったか」ということは必ずしもイコールではない。次に受講者への聴き取りから見えてきたことについて述べる。

(2) 受講者への聴き取りから見る効果と課題

研修当日のグループ巡回時に聴き取った受講者の意見および後日数名の受講者に実施したアンケートから見えてきたことについて、「双方向オンラインでの研修」「研修の内容・デザイン」という視点で大別して述べる。

① 双方向オンラインでの研修について

「オンラインで上手く受講できるだろうか」と不安を抱えながら研修に臨んだ受講者も多かったようだ。そのこともあってか、特にベテランの受講者から「ICTを使ってみようと思うきっかけになった」「実際にやってみると意外に簡単だった」といった趣旨の感想があった。研修の内容とは別に、Zoomを使って研修を受講すること自体が、ICT活用の意識向上という副産物を生んだ。

やはりグループ協議では、双方向オンライン特有の難しさがあつたようである。相手と直接視線を合わせない状態での発表や発言には、対面とは異なる間や時には身振り手振りを交えた表現も必要となる。現在、双方向オンラインでの授業や他校との交流、国を越えた交流等、教育における双方向オンラインの必要性も高まっている。そのことを踏まえると、教員が双方向オンラインでのやりとりに慣れていくことは重要である。ただし、研修として行う以上、運営側としてはグループ協議の質の深まりを担保していかなければならない。コロナ禍の現状を鑑みると、次年度も今年度同様オンラインでの研修実施の可能性が高い。運営側のノウハウも少しずつではあるが確立してきているため、来年度は、今年度中止した新任教頭によるファシリテートに戻した形での研修実施を計画している。

〔肯定的意見〕

- ・オンラインの受講に不安があつたが、今後も使ってみようと思うきっかけになった。
- ・画面共有機能でしっかり資料を見ながら説明を聞けるところが良かった。
- ・周りで他のグループが協議している状況より、落ち着いて協議できた。

- ・オンラインだからこそ協議をどう展開していくか、主体的にどう参加していくかという点で、ファシリテート力の大切さを改めて感じられた。
- ・オンラインでは話が一方的になりがちなので、言葉を慎重に選んだ。共有するレポートの文章表現も含め、アウトプットの大切さを意識できた。
- ・ファシリテーター役になり、常に責任感が必要とされて自分には良い経験となった。
- ・嶺北と嶺南の教員の情報共有の場となった。
- ・会場までの移動がなくて良かった。(職場で受講したので) 休み時間には文化祭の準備をしている生徒の様子も見ることができた。
- ・嶺南から研究所まで来るような場合を考えると、コロナ禍に関わらず都合が良い。

〔否定的な意見〕

- ・グループ協議では、(オンラインなので) 発言をするタイミングが難しかった。
- ・グループ協議では、直接視線を合わせない状態でのコミュニケーションとなるため、「一人で話していて誰も聴いていないのでは」という気持ちになった。
- ・受講に必要な機器や環境の準備が大変だった。
- ・ずっと画面を見ながら受講するのは疲れた。
- ・教員の ICT スキルの貧弱さを感じた。情報端末を教育に活用することが前提となっていることを理解すべきであるように思う。今後の免許状更新講習に ICT スキルを上げるような内容があってもよい。
- ・ファシリテーターが苦手な先生(50代)もいたが、オンラインの場合それを大学や研究所の方がフォローするのは難しいと感じた。

② 研修の内容やデザインについて

VUCA(あらゆるものを取り巻く環境が変化し、将来の予測が困難になっている状況を意味する。「Volatility: 変動性」「Uncertainty: 不確実性」「Complexity: 複雑性」「Ambiguity: 曖昧性」と呼ばれる時代における世界の動向も踏まえた今後の教育の方向性を、福井県の各世代の教員が、講義やグループ協議をとおして共有できるという点に、受講者も価値を感じていたようだ。研修の効果をより高めていくため、講義部分での情報量の調整や各パートの適切な時間配分等、今後も福井大学との連携を密に取りながら研修を計画していきたい。

〔肯定的意見〕

- ・今後の教育の在り方や将来像について、福井県の全教員が共有するため、必要な内容であった。実際の取組みについては、それぞれの地域や学校の現状に合わせ、受講自身が考える内容である。
- ・見通しをもちづらい社会で、教育の方向性や目標を聴けたのは有意義だった。
- ・福井の教員養成や教員研修が世界の最先端であることに驚いた。
- ・グループ協議は個々の教員の生の声が聞けるので非常に有効だと思う。同年代や異年代、異校種の先生方の意見や実践を聴き、色々考えさせられた。
- ・ファシリテーターの先生(50代)が会話を広げたり深めたりしてくださり、安心して話し合いに参加することができた。

〔否定的意見〕

- ・教育界の世界的な動向や問題点など詳しい解説をしていただいたが、量が多かったためなかなか理解が追いつかなかった。
- ・グループ協議は有意義であったが、テーマとして扱った教育実践(読み物資料)の中にはあまりにも古いものがあった。20~30年後に社会の一線で働く子どもたちに生かせる実践かどうか吟味してほしい。
- ・グループ協議で焦点を当てる部分をもう少し明確にしてほしかった。
- ・若手教員には(経験が少ないため)分りにくい部分もあったと思う。年代別に身に付けるべき技能や知識も異なるので、年代別の講義がもう少しあってもよいと思う。
- ・実践記録を読むことやレポートの作成において時間が足りなかった。グループ協議ももう少し時間が欲しかった。

### (3) 働き方改革・業務改善の視点から見た双方向オンライン研修の意義

今年度はコロナ禍を原因として、集合型からオンラインでの研修へと変更を余儀なくされた。しかし、3(2)①の受講者の意見にもあるように、オンラインで研修を行うことは、結果的に受講者の会場までの移動の負担軽減になった。これまで、集合型ではどうしても研修会場を考慮し受講時期を考えなければならないため、業務との調整が難しく、場合によっては嶺南から嶺北会場まで3日間通う受講者も出るなど、受講者の負担も大きかった。加えて、嶺南の教員のほとんどは嶺南会場で受講するため、嶺北と嶺南の教員が交流する機会が少なかった。しかし、オンラインになることで、どの実施時期でも職場や自宅で受講が可能になり、受講者の選択の幅が広がるだけでなく、嶺北と嶺南の教員が情報共有できる貴重な場にもなった。児童・生徒の成長のために福井県の教員全体が同じ方向を目指していくためには、非常に価値のあることである。

令和2年度より、福井県教員育成指標に「業務改善（働き方改革に向けて）」という項目が追加された。今後、効率的に日々の業務を進め、いかに児童・生徒のために使える時間を捻出するかがますます重要となってくる。双方向オンラインの研修を行うことで、受講者の負担軽減を図るだけでなく、これまでの研修効果に加え、ICT活用の意識向上や福井県の教員全体での学び合いをねらった研修として、研修体系の軸として位置付けていきたい。

## IV 学校現場の実践につなげるハイブリッド実践型研修の実践

学校運営に直接関わって組織やカリキュラムをマネジメントできる資質・能力を身につけたリーダーを育成する必要性が高まってきていることから、平成29年度より「マネジメント研修」が開設された。市町教育委員会または県立学校管理職の推薦を受けた、40歳代から50歳代前半の教諭が対象である。募集定員40名のところ、受講者数は35名であった。受講者は、教員育成指標第3ステージに該当し、管理職へのステージに意識を向けながら研修での学びを学校現場での実践へと生かしていく。今年度はコロナ禍の中、学校現場では必然的に学校の組織やカリキュラムを見直し、児童生徒のために学校は何ができるのかということを深く見つめ直す1年となった。校外での研修と校内で受講者自身が行う実践型研修とをつなぎフォローしていく方法や効果を、受講者の声などを参考に検証する。

### 1 研修の内容

#### (1) 学校組織マネジメント研修（6月）

##### ① 事前研修

通信型研修講座「学校組織マネジメント」の受講

（学校経営方針の作成と共有・人材育成、危機管理、学校組織の活性化）

通信型研修講座に基づき、以下の項目についてレポートを作成

所属校における内外環境のSWOT分析、学校教育目標について、

学校の現状について、学校の強みと課題、休校中における学校での取り組み

「OECD Education2030 プロジェクトについて」を読んで考えたこと

##### ② 研修内容

遠隔授業・研修システム（Teams）を使って、本研究所での講義を受講者の学校へ配信するとともに、グループ協議もオンライン上で実施

講義「学校にマネジメントの視点が必要な意義とその背景」

「組織マネジメントによる学校改革」

グループ協議「学校の現状把握と分析」

##### ③ 事後研修

具体的実践プランを立案し、以下の項目についてレポートを作成

所属校のミッションとビジョン、重点事項の検討、

校務分掌上の課題と具体的実践プラン



図8 オンライン研修



図9 オンライン協議

(2) カリキュラム・マネジメント研修（8月）

① 事前研修

通信型研修講座「カリキュラム・マネジメントの基礎」の受講

（なぜカリキュラム・マネジメントが必要なのか、カリキュラム・マネジメントを推進するために）  
「福井県教育振興基本計画」を読む

以下の項目についてレポートを作成

学校組織マネジメント実践プランの実践状況、  
県教育振興基本計画と自校の取組みとのつながりについて  
3つの視点をふまえた自校の取組みについて

- 視点1：児童・生徒につけさせたい「未来に向かう力」の意識化はなされているか
- 視点2：働き方改革は進んでいるか（時間や内容の両面から）
- 視点3：人材の育成につながっているか（若手の育成、互恵的な学びの面から）

② 研修内容

研究所で受講するか、オンライン（Zoom）で受講するか（場所は学校または自宅）を受講者が選択できるハイブリッド型で実施

講義「コロナ禍の中、いかにして働き方改革を意識し、人材を育成し、質の高い教育を展開するか」  
グループ協議「学校の現状把握と分析、プランの実践状況等」

③ 事後研修

事前課題を再検討した具体的な実践プランを作成

(3) 学校別協議（11月～12月）

① 研修内容

遠隔授業・研修システム（Teams）を使って受講者の学校と研究所とをつなぎ、実践状況について協議を行う。指定期間（11月～12月）のうち1日、13時30分～17時05分の間で都合のよい時間帯を受講者が選択し、1校あたり15分を目途に実施。参加者は実施校2名〔管理職（校長または教頭）および受講者〕と本研究所3～4名〔本庁教職員課事、福井大学教職大学院教員、教職研修センター長、教員研修課長〕

受講者の実践について所属校の管理職が所感を述べ（3～4分）、その後、受講者が現在の実践状況（所属校の現状と課題、実践プランの進捗状況、プランの評価、マネジメント研修の成果と課題等）について述べる。（5分）



図10 ハイブリッド研修



図11 学校別協議

(4) 実践の発表（2月）

① 内容

ア 本研究所中間発表会における発表〔Teamsによる配信〕2名（小学校1名、高等学校1名）

担当の所員からマネジメント研修の概要について説明後、各受講者が20分ずつ発表

イ 嶺南教育事務所教育実践フォーラムにおける発表〔Zoomによる配信〕3名（小学校2名、中学校1名）

## 2 成果

(1) オンライン研修の面から

研修受講後の振り返りから研修に対する満足度を集計した結果、4点満点での平均点は、「学校組織マネジメント研修」では3.6点、「カリキュラム・マネジメント研修」では3.9点であった。

① 学校組織マネジメント研修（6月）について

新型コロナウイルス感染症予防のため、集合型で行う予定を変更し、Teamsでの配信型とした。受講者にとっては初めてのオンライン研修となり、準備の段階では不安な声も聞かれたが、終わった後には肯定的な意見や効果を実感できたという意見が聞かれた。

〔記述内容から〕

・遠隔システムを使っても、講義の時は距離も近く感じ臨場感もあった。

- ・チャットで意見を出し合うのは、画期的で良かった。
- ・学校で研修ができるのは楽だった。集合型の研修に比べ、負担感が全然違う。
- ・パワーポイントによる説明は、オンラインの方がわかりやすい気がする。
- ・グループ協議は、やはり顔を合わせての方が良い。
- ・音声聞き取りにくい場面があった。
- ・チャット機能の使い方がよく分からなかった。
- ・Teams を長時間使用する場合、当該PCを設置している部屋の設備予約や時間割変更が必要となり、校内での調整に大きな負担がかかる。校務PC等でも参加が可能なZoom利用の検討をお願いしたい。

## ② カリキュラム・マネジメント研修（8月）について

夏季休業期間の研修ということもあり、本研究所での講義をオンラインで配信することにより、学校や自宅など受講者自身が受講会場を選択できる研修形態とした。（本研究所での受講：6名、学校での受講：16名、自宅での受講：2名。当日欠席1名は、後日、講義を録画したDVD視聴のうえ講師とのオンラインによる個人協議を行った。）6月にオンラインの研修を経験したり、校内でのオンライン活用が促進されたりしたためか、オンラインでの研修という形態にも抵抗感なく参加できた受講者が多かった。時間の有効利用や移動の負担軽減などといった働き方改革の面からも効果的であるという声があった。さらに、機器操作の面で校内の他の教員との連携が取れたという意見も聞かれた。

[記述内容から]

- ・「ハイブリッド型」は、今後の研修の在り方としても、素晴らしかったと思う。
- ・Zoom を活用しての研修でその利便性を体感したことは、自分の専門教科の授業でも生かすことができると感じた。
- ・年に2回の研修であるので、1回は集合型、もう1回はオンライン型でもよい。

## (2) 受講者へのフォローアップの面から

年間を通じて研修での講義を担当していただいた淵本幸嗣氏（福井大学連合教職大学院教授）と7月、1月にそれぞれ6名ずつの受講者とをオンライン」でつないでの個人協議を行った。受講者が各自の実践プランについてその時点での進捗状況や、実践の中で生まれてきた悩み・課題を講師に報告し、講師からのアドバイスや励ましの言葉を送る形で進めた。

また11月末から12月初めにかけては、「学校別協議」としてオンラインで本研究所と受講者の学校とをつなぎ、全受講者と管理職も交えての個人協議を行った。受講者の実践について、管理職が所感を述べた後、受講者から実践の中間報告があり、その後、福井大学連合教職大学院の教員や県教職員課参事、所員から質疑や次の実践へのアドバイス等を伝えた。管理職を交えての協議ということで、受講者だけの実践でとどまることなく学校全体での取組みとして広がり、学校改革へもつながっていくと考えられる。

さらに6月と8月の全体での研修に加え、実践状況を見つめて講師と語り合う時間をとったり、管理職も交えて学校の現状を見つめ直す時間をとったりすることは、受講者の迷いや悩みを解消し、新たな実践のアイデアを生み出す上で有効だったと考えられる。

学校現場においてマネジメントを行っていくということは、マネジメント研修受講者だけでできるものではない。管理職や同僚、学校に関わる全ての方々とともに、未来を見据えてどのような児童生徒を育成するかという目標や、それに向かうための具体的実践プランを共有していく姿勢が重要となる。受講者は長いスパンの中で学校全体を巻き込んで方向性を確認しながら実践をし、省察を繰り返して新たな実践につなげていく。受講者にとって、この研修が自己の意識改革の大きなきっかけとなり、視野を広げることにもつながったであろう。

## 3 課題

福井県の教員は、年代別割合には、50代が約4割を占める。今後、その世代の大量退職、そして大量採用の時代を迎えることを踏まえると、ミドルリーダーの育成が急務である。さらに、リーダーの育成のための研修としては、勤務校での実践を通して省察し、さらなる実践を深めていく実践型研修が有効とされる。

マネジメント研修では、年2回の全体研修に加え、講師からのフォローアップや管理職を交えての遠隔型協議を行う。全体研修の際にはグループ協議の時間を設け、受講者同士の実践の進捗状況について意見交換を

行っている。一方で、1年間の実践の成果を共有する場を設定できていない。働き方改革の流れの中で、研修日数を増やすことは難しいが、受講者の実践の共有には大きな価値があると考えられ、受講者からも他校の実践を知りたいという意見があったため、実践のまとめのデータを送付して共有できるような方策をとっていききたい。さらに、受講者を推薦した立場である市町教育委員会にも受講者から提出された実践報告書を送付し、受講者の実践状況を共有する。

また、単年度の研修であり、初回の研修が6月に設定されていたため、年度当初からの実践がしにくい部分があったと思われる。受講者の決定を年度当初早めに行い、初回研修の事前課題にスムーズに取り組めるようにしていきたい。

#### 4 教職大学院との連携によるマネジメント研修デザインの変容

このマネジメント研修は、平成29年度から始まり、今年度で4年目を迎えた。初年度から年に2回の集合型研修(令和2年度はオンライン研修も導入)と、11月から12月にかけての遠隔型学校別協議を行ってきた。その年度ごとの受講者の声を取り入れながら研修の在り方についても検討し、より効果の上がる研修にできるよう改善をしてきた。

初年度から令和元年度までの研修では、「学校組織マネジメント」および「カリキュラム・マネジメント」のそれぞれの研修で異なる講師に講義を依頼していた。2回の研修内容のつながりは考えていたが、受講者にとって、つながりを捉えることが難しい面があった。今年度の研修では、2回とも同じ講師に講義を依頼し、研修と研修とのつながりや受講者のフォローを強く意識した構成を築くこととした。講師や研修担当者は受講者の事前課題や実践プラン等について、年間を通してフォローしていく形態とすることができた。

また、年を経るごとに、講師との年間を通じての打合せの機会を増やしていった。特に今年度は、電話や対面だけでなく、オンラインにての打合せも取り入れた。受講者目線での研修になるよう、初年度からの流れも考慮して研修をデザインしていった。来年度以降もこのような講師との打合せの機会を確保し、受講者の声を生かせるような研修としていきたい。

## V 教員の学びと学校のOJTを支援する研修の実施 【教科別・通信型・訪問型研修】

福井県教員育成指標では基本的な考え方として「知識基盤社会に突入し、産業構造が大きく変化する中で、これからの社会で求められる人材像を踏まえた教育の展開や、学校現場の諸課題への対応力を図るためには、教員は向上心を持ち、学び続けることが必要である。」と述べ、教員については、「採用時から教職生活全体を通じて『学び続ける人』であることを求めており、」としている。その実現のために福井県では、採用時よりおよそ10年ごとにステージを設定し、その切り替わりのタイミングに悉皆研修を設定している。それらの研修をつなぐためには、その間を埋め、地域や学校によって異なる課題に対応する研修の充実が必要である。さらに、単発の研修で終わるのではなく、研修内容が地域や学校内で活用され、深められていくことが重要となる。すなわちOJTにつなげ、推進していくことが求められる。このことは、教員育成指標に研修のポイントとして挙げられている。「(2)OJTを通じて日常的に学び合う校内研修を充実)」

本研究所では、教員の学びと学校におけるOJTを支援するための研修として、教科別研修、通信型研修、訪問型研修を設定している。昨年度実施したOJT推進アンケートの結果を基に策定した推進策によって、実施方法を見直した。以下、それぞれの研修における実践を報告する。

### 1 遠隔授業・配信システム、オンライン配信を活用した教科別研修

#### (1) 実施状況

本研究所において実施している教科別研修とは、福井県教員育成指標を意識しながら教科等の専門性の向上をめざし、「学び続ける教員」が専門的な教科指導力を強化するための集合型研修である。研修を受講することで、受講者から学校におけるOJTにつながることで、また児童・生徒に還元されていくことが期待される。

今年度は、①～④の方法で研修を実施した。

①Zoomによる遠隔配信(5講座)



図12 Zoomによる教科別研修

- ②遠隔授業・研修システムを用いた、Teamsによる遠隔配信（1講座）
- ③学習支援システム上での動画配信（6講座）
- ④集合型（1講座）

今までもにも集合型と並行して嶺南教育事務所への遠隔配信を行ってきたが、昨年度は1講座において希望する学校への配信も行った。それを受けて、今年度はさらに拡大する予定であった。今回、①～③の遠隔配信の実施にあたり、Zoomによる受講マニュアル作成、学習支援システム視聴マニュアル作成、また、事前に受講者全員の接続テストを実施した。講師との綿密な打合せも行った。

(2) 事後評価

研修後には、研修方法①～④ごとに事後アンケート(表3)を実施し、2か月後に追跡アンケート(表4)を実施した。また、遠隔配信(①および②)、③動画配信による研修についてのアンケート(表5)を追加項目として実施した。

**表3 事後アンケート結果**

①	本研修で得たことの活用について	活用する予定	活用する予定はない
		99.1%	0.9%
①	本研修で得たことの情報共有について	情報共有する予定	情報共有する予定はない
		95.5%	4.5%
②	本研修で得たことの活用について	活用する予定	活用する予定はない
		100%	0%
②	本研修で得たことの情報共有について	情報共有する予定	情報共有する予定はない
		100%	0%
③	本研修で得たことの活用について	活用する予定	活用する予定はない
		97.6%	2.4%
③	本研修で得たことの情報共有について	情報共有する予定	情報共有する予定はない
		89.2%	10.8%
④	本研修で得たことの活用について	活用する予定	活用する予定はない
		90%	10%
④	本研修で得たことの情報共有について	情報共有する予定	情報共有する予定はない
		90%	10%

表3のアンケート結果から、すべての研修講座において、受講者の活用しようという意識が非常に高いことが、また、情報共有しよう、伝達しよう、校内で広めようという意識も高いことがうかがえる。

**表4 追跡アンケート結果**

①	本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
		50.0%	48.8%	1.2%
①	本研修内容を他の教職員にお伝えになりましたか	伝達・報告した	伝達していない	
		85.0%	15.0%	
②	本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
		11.1%	77.8%	11.1%
②	本研修内容を他の教職員にお伝えになりましたか	伝達・報告した	伝達していない	
		77.8%	22.2%	

③および④の研修方法に対する追跡アンケートは1月に実施

表4のアンケート結果より、まだ実際に活用した割合は高くないが、今後活用する予定の割合は高いことがうかがえる。また、伝達・報告した割合も高く、その内訳は、校内研修等で職場全体に報告した…12%、

職場全体ではないが、学年や教科会等で伝えた…32%、集団には報告していないが、同僚等に個人的に話した…56%となっている。伝達・報告しない理由として、校内での共有する機会が設けられていない、担当教科が自分ひとりしかない、ベテランの教員に伝えられない等があげられる。校内で伝達・報告する体制への支援や若手教員がベテラン教員に伝達・報告しづらい環境への支援にも取り組む必要があると考えられる。一方、多忙化の中、校内研修の時間がとれないため、全職員が閲覧できるネットワークを利用して報告したり、資料を共有したりする工夫も見られた。

表5 配信方法ごとのアンケート結果

①	Zoom による受講は いかがでしたか	満足・どちらかという満足	どちらかという不満・不満
		88.0%	12.0%
②	Teams による受講は いかがでしたか	満足・どちらかという満足	どちらかという不満・不満
		100%	0%
③	動画視聴による受講 はいかがでしたか	満足・どちらかという満足	どちらかという不満・不満
		84.4%	15.6%

遠隔配信、動画配信による受講のよかった点、改善点については、以下の通りである。

①②【よかった点】

- ・交通費もかからず、移動時間がなく、勤務校で受講できて、負担もかなり軽減された。
- ・大変便利で、画面共有の資料も見やすかった。
- ・例年の研修より、講師の顔や手元が見られてよかった。
- ・ひとり静かに受講することができ、集中しやすい環境であった。
- ・遠方でも参加しやすかった。
- ・コロナ禍でも受講できた。
- ・集合型研修に近い感じがした。
- ・接続に不安があったが、やってみるとスムーズにできた。

①②【改善点】

- ・途中で接続が切れてしまうことがあった。
- ・質問がしにくいと思った。

③【よかった点】

- ・自分の都合に合わせて、見たいときに視聴できた。
- ・停止して記録をとったり、繰り返し聞いたりすることができた。
- ・時間や場所にとらわれることなく受講できた。
- ・多くの教員に受講のチャンスができた。
- ・一方向の動画ではあったが、演習が用意されており、最後まで楽しく受講することができた。

③【改善点】

- ・一方通行なので、ほかの人と意見交換したり、感想を交わしたりできないのが残念である。
- ・対面ではなかったため、講師とのやりとりができない。
- ・実践型にならない。
- ・演習を通して学びたい。
- ・動画のスピードを調整できるとよかった。
- ・動画よりも直接受講のほうが、より理解度が深まると感じた。

(3) 課題

今年度は予定した27講座のうち約半数の12講座をオンラインに

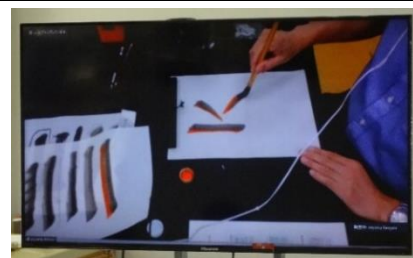


図13 Zoomによる教科別研修  
(実技指導)



図14 Zoomによる教科別研修  
(グループ協議)



図15 Teamsによる教科別研修



図16 Teamsによる教科別研修  
(実験配信)



切り替えて実施することができた。受講者のアンケートから、実習や演習をともなった研修を求める回答が見られた。接続や機器の操作に不安を持つ人もいる。しかし、移動時間の軽減および資料等の画面の見やすさといった利点もある。さらには、感染症拡大などの災害時でも研修が実施されることが望まれる。

教科別研修は、実習や演習など実践的な内容を学ぶことで教科の専門性を高めるなど教師の力量形成に不可欠である。集合型のよさを十分に発揮し、オンラインならではのメリットを最大限に活かすことでより良い研修になるような工夫を考えるとともに、引き続き、校内OJTについても、研修後の支援も充実させていきたい。

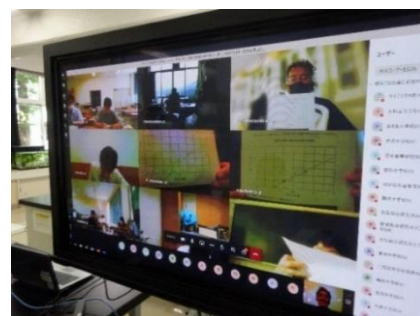


図17 Teamsによる教科別研修  
(オンラインによる演習)

## 2 通信型研修

### (1) 実施状況

教員が学校や家庭でいつでも自己研鑽できるよう、e-ラーニングによる研修は本県においても以前から実施されていたが、コロナ禍のように集合型研修の実施が難しくなっている状況の中においては、オンデマンドによる研修動画配信が大きな役割を果たすことになる。

オンデマンドの動画配信による教員研修の形態として、本研究所が運営する通信型研修または県教育委員会が管理する学習支援システムを活用する方法がある。通信型研修は平成26年より運用されており、基礎的・汎用的な知識・情報を伝達することを目的として、コンテンツには授業名人の授業動画を取り入れるなど若手教員が授業実践に活かせる内容の動画を作成している。また、学習支援システムは動画配信だけでなく、学習指導案や教材・教具データのダウンロードも可能となっている。

#### ①通信型研修のコンテンツの作成・充実

学習指導要領の改訂に伴い、令和元年度は主に小学校、令和2年度は中学校の授業づくりやICT活用についての研修動画を新規作成し、現在120本の研修動画を視聴できるようになっている。令和3年度については高等学校の授業づくりに関する研修動画を中心に新規配信を計画中である。

教科に関する講座の作成方針は、ア 育成指標第1ステージの教員を主な対象とする、イ 新学習指導要領のポイント（これから求められる授業について）を解説する、ウ 授業づくりの実践的な内容（授業名人と中心とする授業動画・授業関連画像を入れる）とし、各講座につき各教科・PT等の部署を超えたグループにより、内容を検討し、所内ヒアリングを重ねながら精度を上げていった。

<令和元年度新規配信講座について> (配信済)

① 小学校国語科の授業づくり	② 小学校社会科授業づくり
③ 小学校算数授業づくり	④ 小学校理科授業づくり
⑤ 小学校音楽科授業づくり	⑥ 小学校家庭科授業づくり
⑦ 小学校外国語活動・外国語科授業づくり	⑧ 高等学校英語科授業づくり
⑨ 学校サポートプログラム	⑩ 遠隔授業・研修システム (Teams)
⑪ Google for Education	⑫ 社会人基礎力養成講座Ⅰ～電話対応～
⑬ 社会人基礎力養成講座Ⅱ～来校者対応～	⑭ 学校組織マネジメントⅡ(働き方改革)
⑮ 特別支援教育 (小学校)	⑯ 特別支援教育 (中学校)
⑰ 特別支援教育 (高校通級)	⑱ 特別支援教育 (高等学校)

<令和2年度新規配信講座について>

① 中学校国語科授業づくり	② 中学校社会科授業づくり
③ 中学校数学科授業づくり	④ 中学校理科授業づくり
⑤ 中学校家庭科授業づくり	⑥ 中学校英語科授業づくり
⑦ 中学校美術授業づくり	⑧ 中学校音楽授業づくり
⑨ 中学校国語科書写授業づくり	⑩ 探究活動
⑪ 福井県版 ポジティブ教育プログラム	⑫ プログラミング教育
⑬ タブレット活用	

研修動画の作成は、①PowerPoint によるスライドの作成、②ビデオカメラで授業動画などを撮影し、動画編集ソフト Premiere Elements など加工、③PowerPoint のスライドに授業動画を挿入、④ナレーションを吹き込み、動画化するという方法で行った。所員の編集技術力向上に向けた取組みとして、担当所員に対して作成研修会を3回実施した。

5月 第1回作成研修会「PowerPoint アニメーション・BGM 処理」

6月 第2回作成研修会「Premiere Elements 授業動画の編集」

9月 第3回作成研修会「PowerPoint 録音・動画化」

ほとんどの所員は PowerPoint を操作できることから、①のスライドの作成についてはどのような教材とするか、内容に関する検討に時間を費やすことが多くなった。②の授業動画の加工については、授業づくりの実践的アドバイスができる場面に対し、解説などのテロップなどを入れる作業があるが、Premiere Elements の操作に不慣れな所員にとって、作成研修会を実施したことは非常に役に立った。④のナレーションの吹き込みについては所内のスタジオ室を利用し、ノイズが入りにくい録音環境において所員が収録を行った。ただ、実際に作成してみると上手く操作できないケースもあり、専門研修課員が作成を支援するなど個別に対応した。

## ②学習支援システムによる活用

基本研修、教科別研修において、知識・情報を伝達する内容が主となる一部の講座は、学習支援システムを用いて動画配信で実施され、令和2年度は約35講座の配信を行った。内容としては、ア 講義・講話を録画したもの、イ パワーポイントスライドを動画化したものがあり、撮影や編集は一部講師が作成したもの以外所員が行った。学習支援システムの特徴としては、講座視聴履歴が内容全体に対する視聴割合まで分かることが挙げられる。

### (2) 事後評価

通信型研修を受講するためには受講登録が必要であり、12月31日現在、登録者数は約6000名である。各年度の講座視聴数は増加傾向にあり、令和2年12月末現在で、7822件となっている(図18)。要因としては、①コロナ禍による学校休校中に自主研修として受講が増えた、②集合型研修の一部を通信型研修に置き換えたことが考えられる。さらに今年度より通信型研修講座にはオンラインレポートの機能を追加し、受講者が指定された研修動画を視聴し、視聴後にオンラインレポートを提出する形態を取り入れた。③通信型研修は自分の目的に合わせ、職場を離れず、自宅等も含めて視聴することが可能なため、利便性が高く、研修機会の確保にもつながったことが考えられる。また、④教科別研修、訪問型研修の事前視聴課題としたことがある。通信型研修で基礎的内容について理解した上で集合研修の実践的な演習に臨み、訪問研修の事前研修として通信型研修を活用することは、研修効果を一層高めるものと考えている。

図18 通信型研修講座視聴数

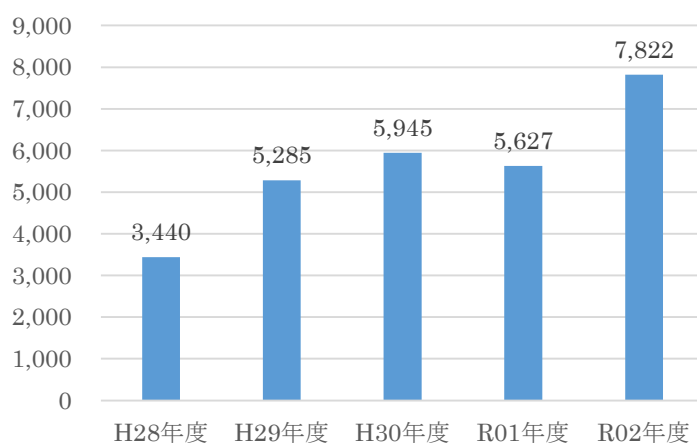
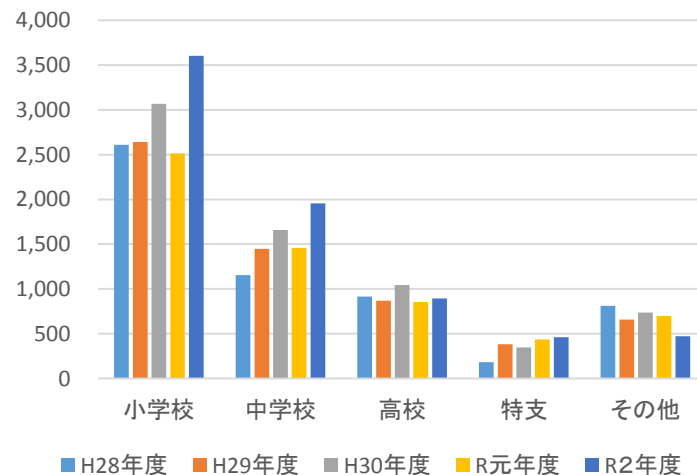


図19 通信型研修総受講者数(延べ人数)



平成28年度から令和2年12月末までの通信型研修講座の校種別割合の受講者数は小学校で最も多くなっている(図19)。要因については、小学校では福井県教員育成指標を活用した研修の取組みが充実しており、研修に対する教職員の意識が高いことがあげられる(参照 平成31年度研究紀要「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—」p.4~p.8)。さらに、令和2年度には学習指導要領改訂に伴う小学校の授業づくりに関する授業づくりの新規動画配信(7本)を行ったことがあげられる。小学校において令和元年度から令和2年度までの受講者数の増加が顕著であり、福井県教員育成指標にある第1・2ステージ(20代から40代前半)の教職員を対象とした、授業動画を取り入れた教科に関する授業研究に関する講座は、現場のニーズに対応した教材となっていると考えられる。

一方で、特別支援学校に勤務する教職員の受講者数が少なくなっていることがある。原因としては、特別支援に関する研修動画が少ないため、集合型研修(基本研修・教科別研修)との置き換えや事前課題としての活用が少なかったことが考えられる。そこで、県特別支援教育センターと連携を取りながら、令和元年度末に特別支援教育に関わる通信型研修講座を作成、令和2年度当初に配信し、特別支援学校の教職員が受講しやすい環境を整えた。

### (3) 課題

令和元年度、2年度に、小・中学校の授業づくりに関する通信型研修動画を新規作成した。担当する所員は作成に多くの時間を費やすこととなったため、来年度以降は担当者マニュアルを作成し、全体説明会を充実させていくことで作成の負担を減らし、教材内容の充実につなげていく必要がある。

また、通信型研修の活用は今後も増えていくことが予想されるため、その受講管理に関する役割を充実させていく必要がある。現在、通信型研修を扱うシステムの受講者の情報と、教科別研修等を扱う研修講座システムとの受講者情報はそれぞれで管理しているが、研修講座システムと連携をとり、受講レポートの提出や受講履歴の管理を行うシステムを導入していくことが必要である。さらに、自身の研修講座受講履歴を確認できるようにするなど、福井県教員育成指標を基に、自らが自己研鑽につなげていく体制を整えていくことが必要である。

通信型研修は、単独で実施するだけではなく、集合型研修、訪問型研修がもつそれぞれの特徴を生かし、それらと組み合わせた研修を行うことで効果が上がるものと考えられる。そのためにも、通信型研修講座の企画・作成段階において、他の研修との連携を考え、目的を明確にして内容を盛り込んだ教材としていくことが重要であり、このことが通信型研修講座の活用促進・充実につながっていく。

## 3 市町教委と連携した効果的なE-サポート(訪問型研修)

### (1) 実施状況

昨年度行ったOJT推進アンケートによれば、校内研修が学校の課題解決のために進められていると答えた割合が7割を切り、OJT推進リーダーの役割が明確化されていない学校も少なくないといった課題があることが分かり、今年度は訪問型研修の実施方法等を見直し、取組みを強化した。併せて、教員や学校を支援するという意味を込めて、訪問型研修での取組みを「E-サポート」と呼ぶことにした。見直した内容は次の3点である。

- ・年度計画の提出および管理職等のリーダーシップによる主体的な研修実施を依頼し、訪問型研修を学校全体のOJT計画に取り込む。

**訪問型研修 研究所はOJTを応援します!**

■訪問型研修の支援分野・支援内容例と電話連絡先

支援分野	支援内容例	電話連絡先
教科指導に関する支援	各教科の研究や授業づくり 学力調査・SASAの結果分析による授業改善 小学校実技指導(外国語、書写、音楽、家庭、理科実験等)	教科研究 C 0776 (58)2170
学校改善に関する支援	学校組織マネジメント カリキュラム・マネジメント	教職研修 C 0776 (58)2160
情報教育に関する支援	プログラミング教育 ICT機器(タブレットPC等)活用	教育相談 C 0776 (58)2180
教育相談・生徒指導に関する支援	児童生徒理解と学級づくり 不登校やいじめ等の理解と対応 保護者対応	教職研修 C 訪問型研修担当
その他に関する支援	要請内容の分野が不明な場合や、複数の分野にまたがる場合 (例) RST・総合的な学習(探究)	

■訪問型研修の申込みから実施までの流れ

内容の検討	研修の申込み	研修の実施
学校の課題に即したOJTにつながる内容かどうか、学校内で検討、確認	内容や日時、今後の進め方を電話で担当と話し合い、 <b>実施決定後</b> にFAXで申込み	事前打合せと研修の実施、その後の効果測定を含め、OJTを継続的にサポート

※申込書は、研究所HPよりダウンロードしてください

■訪問型研修を活用した効果的な校内研修の在り方

研修担当だが、学校の課題解決に向けてどう計画を進めていいかわからない

研修後は、校内での自立的研修を継続

計画段階から所員も関わり訪問型研修を実施

- 70 -

図20 講座案内冊子

- ・市町教育委員会に対し、管下学校への訪問型研修の実施日と内容を定期的に報告することで、訪問型研修についての情報を共有し、連携強化を図る。
- ・本研究所各所属に訪問型研修（OJT 支援）担当窓口を設置し、学校および市町教委と連携した系統的・計画的な支援を主体的に実施するとともに、所員全員が訪問型研修結果の情報を共有することで、所員の訪問型研修に対する意識改革を行う。

上記の内容について、令和2年度教職員研修講座案内冊子では、図20のように記載し、各市町教委をはじめ、学校・教員に周知した。

継続的な研修になるよう、申込用紙も、福井県教員育成指標に照らした目的の設定、複数回の実施計画、通信型研修の事前視聴等を意識できるような形式に変更した。（図21）

訪問型研修で実施している支援は

- A：教科指導に関する支援
- B：学力調査に関する支援
- C：学校改善に関する支援
- D：情報教育に関する支援
- E：教育相談および生徒指導に関する支援

の5つに分けられる。

このうち、AおよびBは教科研究センターが、CおよびDは教職研修センターが、Eは教育相談センターが窓口となった。

今年度当初は、コロナウィルス感染予防対策として、集合型での研修が制限され、遠隔授業配信システムを用いての訪問型研修に代替することとなった。（図22）

初めての形態であり、当初は伝達型の研修となってしまう部分があったが、実施方法の検討を重ね、遠隔による事前打合せなども行うことで、学校が求める内容に近づけることができるようになった。また、研修前に接続テストを行うことで、通信の不具合も減らすことができた。

5月からは消毒等の感染防止対策を行うことを条件として、学校への訪問も可能となったことにより、依頼数も徐々に増えてきたが、その多くの研修内容が「学習評価」と「教育相談」であった。各校におけるOJTの推進を目的とする上で、各校複数回の実施を行うことを踏まえると、個々に対応していたのでは、本研究所として人数も時間も不足する事態が予測され、何よりも各市町が全体計画を踏まえた上で効果的な研修を進めることができるよう、市町教委と連携し、同一地区で要望のある学校をまとめて実施、または市町教委が依頼する訪問型研修として、市町全体の学校をまとめて実施するといった方法をとった。

併せて、各地区の通信環境や研修内容に合わせた遠隔方式での研修を実施した。

遠隔方式での効果的な訪問型研修として、大野市阪谷小学校で

**図21 申込用紙**

福井県教育総合研究所 教育相談センター  
FAX (0776) 58-2183 (※FAXの場合、送信票は不要です)

福井県教育総合研究所長 様  
学校・組織名 \_\_\_\_\_  
園長・校長名 \_\_\_\_\_

教育相談センター 訪問型研修申込書  
(E-サポート)

下記のとおり、訪問型研修の実施を申し込みます。

福井県教員育成指標 (行けたら賞賛・能力)	
研修の目的	
研修計画 研修日時及び場所	① 月 日 曜日 ( ) ~ ( ) 休
	② 月 日 曜日 ( ) ~ ( ) 休
	③ 月 日 曜日 ( ) ~ ( ) 休
参加予定者数	( ) 名
担当者	職 ( ) 氏名 ( ) Fax ( )
訪問する所員	
事前視聴する通信型研修 その他	

※注意1 この申込書は、電話等による事前の打合せ内容にもとづいて御記入ください。

教員育成指標に照らし、  
目標を記載

複数回の研修を計画

事前視聴する通信型研修  
を記載

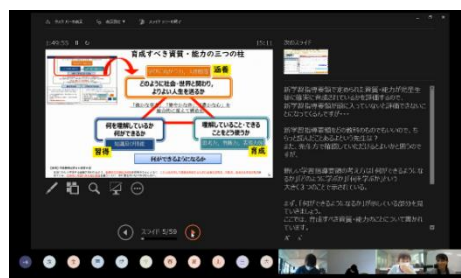


図22 遠隔による訪問型研修



図23 遠隔による合同研修

は、市内の複式学級を持つ他校に連絡し、遠隔による合同研修を行ったこと（図23）、勝山市や坂井市、越前町教委では、学習評価についての研修を地域内の全小学校を遠隔で結んで実施したことが挙げられる。

GIGA スクール構想を受けて、タブレットPCの導入も前倒しされ、一人一台端末の整備が年度内に実現する方向に進んだ。そのため、タブレット研修の依頼も増加した。

支援内容ごとの月別実施状況は表6のとおりである。

**表6 令和2年度 訪問型研修実施状況**

内容\月	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	計
教科指導	4	6	6	47	5	29	20	23	47				181
学力調査	0	0	0	0	0	0	0	0	2				2
学校改善	0	0	0	0	1	0	0	0	1				2
情報教育	1	0	6	4	18	10	6	7	2				54
教育相談・生徒指導等	8	21	24	41	37	22	24	30	24				231
計	13	27	36	92	61	61	50	60	76				476

昨年度の実施状況は次のようになっている。（表7）

なお、昨年度までは、学力調査は学校改善に含めてカウントしている。

**表7 令和元年度 訪問型研修実施状況**

内容\月	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	計
教科指導	3	9	33	32	29	6	25	37	7	5	2	2	190
学校改善	3	3	2	4	8	1	2	2	1	3	3	1	33
情報教育	1	3	6	5	9	2	2	1	2	1	1	2	35
教育相談・生徒指導等	38	61	72	84	62	63	57	52	37	43	42	22	633
計	45	76	113	125	108	72	86	92	47	52	48	27	891

実施件数は表6と表7を見れば明らかに減少しているのが分かる。これは、履修の遅れを取り戻すことや感染予防の作業など忙しい学校の状況を考えると、校内での研修を行う時間の確保が難しいことが影響していると考えられる。ただし、情報教育に関する支援は昨年度よりも増加している。

また、教科指導に関する支援については、昨年と同様の件数を実施している。内容としては学習評価についての研修がほとんどであり、学習指導要領の改訂に伴い学校での教育活動を行う上で徹底すべき内容である。あわせて、遠隔授業・配信システム等を利用して研修を実施することで、複数の学校で同時に研修することが可能となったこともあり、12月の実施回数は昨年度よりも多くなっている。

教育相談・生徒指導等に関する支援については、昨年度の3分の1程度であるが、それでも200件を超えており依頼は多い。ただし、5人の担当所員が週に1回研修を行って年間250件程度であり、今年度の実施回数は適度といえる。

(2) 事後評価

訪問型研修では、従来の研修終了時に行う「事後アンケート」に加え、新たに、全ての研修計画が終了した2か月後に行う「2か月後アンケート」を実施した。

事後アンケートの結果は表8のとおりである。（各項目とも4点満点）

**表8 事後アンケート集計結果**

	H28	H29	H30	R1	R2(12月末現在)
今後への活用度	3.47	3.56	3.61	3.62	3.57
研修全体の満足度	3.62	3.73	3.75	3.74	3.61

活用度、満足度共に、ここ数年伸びてきたポイントが数値を落としている。ただし、活用度については大きな差はなく、忙しい学校の状況を考えると校内での研修の時間が取れないことも影響しているといえる。これは、後述の2か月後アンケートにおける学校での活用についての質問で、これから活用する予定であると答えた割合が35.5%あることからもうかがえる。

満足度が減少しているのは、次に記載した記述部分の否定的な意見のほとんどがオンラインでの研修における機器の不具合ややりにくさに関する内容であることから、遠隔配信による実施が原因だと考えられる。ただし、遠隔配信による実施に関しては肯定的な意見もあり、遠隔配信での実施を単に否定することはできない。

#### [肯定的な意見]

- ・ SASA の分析から改善策を提示していただき、低学年のうちに取り組むとよいことも分かりました。今、在宅授業（学習）で、ちょうどわり算のワークシートを毎時間分作成して取り組んだところです。6月からの授業でもう一度おさえ直すのにちょうどよい機会でした。
- ・ コロナの第2波に備えて、Teams か Zoom で、学校と家庭との遠隔授業を今のうちに考えておきたいと思っています。
- ・ 遠隔は疲れなくて良い。画面の大きさを考えた資料で、よかった。
- ・ 遠隔での研修は思ったより臨場感があり、大会場、多人数の研修より良い。
- ・ 短い時間でしたが、質疑応答の時間もとってくださったので、より理解が深まりました。
- ・ 遠隔で、移動の時間の短縮ができて良かった。

#### [否定的な意見]

- ・ 雑音が入り、少し聞きづらい場面もあった。
- ・ 質問する際、スムーズにできなかった。
- ・ やはり、実際に聴講する方がいいです。
- ・ オンラインよりも直接話を聞く形の方が、学ぼうという気になる。
- ・ 接続がうまくいかず、ストレスが…。これが学校でも起こると思うと、かなり冷や汗だと思った。
- ・ もう少し早い時期にゆっくり聞きたかった。
- ・ 研究所のHPに研修で配布された資料等がアップされるとよい。

#### [OJTに関する意見]

- ・ 研修後、教科の中で話していて、授業中の取組みや課題、ワークシートで評価する部分と、考査で評価する部分との分け方が難しいと思う。
- ・ どんどん現場に活かそうと思いました。
- ・ 地区内の先生方と協力しながら計画的に進めていきたい。

#### [複数回の実施に関する意見]

- ・ 2回目ということで、1回目よりも内容が理解しやすかった。
- ・ 今後も継続的にタブレットを使った授業作りの支援をお願いしたい。

2か月後アンケートの結果は、表9のとおりである。（令和2年12月末現在の集計）

今年度の主要な研修が、学習評価やICTタブレットの活用といった喫緊の課題に対する研修であったこともあり、研修内容の満足度、校内での研修内容の活用ともに割合が高く、今後活用する予定であるという回答も含めるとほぼ100%となるなど、OJT推進が各学校で広がりを見せていることがうかがえる。

表9 2か月後アンケート集計

学校での活用について		件数	割合
A	活用した	39	62.9
B	これから活用する予定である	22	35.5
C	活用しない	1	1.6
計		62	
研修内容について		件数	割合
A	大変役立つ内容だった	47	75.8
B	おおむね役立つ内容であった	15	24.2
C	あまり役立つ内容ではなかった	0	0.0
D	全く役立つ内容ではなかった	0	0.0
計		62	

研修内容についても、全ての学校が肯定的にとらえている。満足度として換算すると3.8となり、単純には比較できないが、研修後のアンケートによる満足度の平均3.6よりも数値が高くなっている。

年度を通しての計画的な研修を実施することを前提としてきた訪問型研修であったが、そのことが、学校内での活用につながり、最終的な満足度を高めることにつながったと考えられる。

[肯定的な意見]

- ・ 伝達講習で校内の職員に伝えた。
- ・ 評価を付ける際に、いただいた資料を参考にしながら付けた。
- ・ 2学期の最初に改めて現職教育を行い、その中で観点ごとのABCの基準を確認した。
- ・ 研修後、何をどう評価するとよいのか文章でまとめ、全職員で改めて共通理解を図った。
- ・ 研修後、授業部会で話し合い、指導と評価の計画について各学年の国語・算数の中から単元(2学期)を1つ選び、表にまとめた。
- ・ 来年度に向けて、研修での映像を全職員で視聴した。

[否定的な意見]

- ・ 活用したいと思うが、きちんとはできていないことを反省している。労力を使わずに計画的に評価ができる方法はないか、利用できるものがあったら知りたい。

### (3) 課題

年間を通して継続的な研修を行うことは、訪問型研修の研修効果を上げることにつながるが、マンパワーや研修にあてることのできる時間は有限であり、希望する全ての学校に個別で対応することは不可能である。また、市町との連携、全体計画に基づく効果的・効率的な研修実施という観点からも、今年度は、希望する複数の学校をまとめた研修、または当該市町教委に合同での研修実施を要請した。

更に、半年に一度、指導主事連絡協議会の機会を利用して市町ごとに管下における実施状況を知らせるなど、情報提供、共通理解を図った。

学校から1回限りの訪問依頼を受ける場合もあり、市町との連携について丁寧な説明を行う必要があったことから、来年度は、より密接に連携し、学校と市町教委との連携を深めていきたい。

また、1回に1~2時間程度で実施する訪問型研修の研修効率を上げるために、研修に関連する通信型研修の事前視聴に加え、計画された複数回の研修をつなぐための方策(課題や参考資料等の提示など)を考えていきたい。

特に、一人が一台のタブレット端末を持ち、授業で活用する時代を迎え、研修のオンライン化についてさらに前進させていく必要がある。オンデマンドのコンテンツ(通信型研修)を充実させるとともに、より良い研修方式を研究していきたい。

## VI 今後の取組み

今年度は、新型コロナウイルス感染症への対応として、初任者研修をはじめとする全研修においてオンライン型研修を導入した。受講者側、運営側それぞれの効果や課題についてはこれまで記述したとおりであるが、多種多様な方式の研修を行ったことは、より効果的な研修の在り方を検証するきっかけになったといえる。

従来、若手研修3年間で実施している「授業実践研修」、世代、教科、校種間を超えて協議する「クロスセッション」、演習を通して実践力をつける「ファシリテーション力向上」や外部講師を中心に教科指導についての研鑽を積むための「教科別研修」など、集合することで最大限の効果が得られる研修を中心としてデザインしてきた。本年度、集合型研修が実施できない状況の中で、集合する目的と効果を再確認することができた。

本年度、一気に推進したオンライン研修は、来年度以降もさらに活用を広げることになる。この研修は、移動のための時間の軽減、職場や自宅など受講場所の柔軟な設定など、従来の研修形態が大きく変容し、受講者の業務改善につながる利点が大きかったといえる。またGIGAスクール構想の推進に向けて、多くの教員がICTを活用した研修を実施したことは、大きな効果になっている。さらに、大雪等急遽集合型で実施できない場合、オンラインに切り替えて実施する等臨機応変に対応する場合にも有効である。来年度も大人数による集合型で実施するのが難しい状況なる可能性も大きく、その場合に集合型か遠隔型かを受講者が選択する「ハイブリッド型」で実施することがより求められると考えられる。受講のための負担軽減だけでなく、すべての研修を遠隔型に切り替えることで研修を実施することができることは重要なことである。しかし、演習やグループ協議、クロスセッションをオンラインで実施する場合、集合型で実施する場合と比較して内容や質の担保が課題として見えてきている。講師および受講者との接続テストを綿密に行い、実効性を高めていくほか、オンラインで実施する研修内容の吟味、深まりのあるグループ協議の運営方法、ファシリテーターとしての力量向上等、オンラインならではの課題を検証し、改善していかなければならない。

通信型研修においては、受講者の希望する内容のコンテンツを、受講者の都合の良い時間に、学校でも自宅でも視聴できる良さがある。その反面、疑問点を尋ねたり画面資料を印刷したりすることができないため、受講者側としては受け身の研修となりやすい。来年度は高等学校対象の通信型研修を作成し、福井県育成指標ステージ1（20代～30代前半）に向けての授業づくりの研修動画は全校種そろそろことになる。通信型研修の内容を基本研修での内容にリンクさせ、効果的・効率的な研修となるような講座設計を工夫する。併せて、通信型研修を教科別研修や訪問型研修の事前研修とすることでグループ演習や質問等の時間を確保するとともに、遠隔配信での実施においても、研修の効果を高めることにつながる。

訪問型研修においては、学校のニーズに合わせて新しい情報を研究所から提供することが可能であるが、学校側としては主体性のないものになってしまう恐れがある。学校が主体となって、児童生徒の実態に基づいて自校に必要な研修を計画することができるよう、研究所としてどのようにサポートしていくとよいかを来年度以降も引き続き考えていかなければならない。今年度に引き続き、市町教委との連携を取り、支援計画の検討を行うとともに、①遠隔配信で複数校同時に研修を実施する、②市町教委主催の研修に訪問するなど効果的・効率的な研修を行う。

研修の形態が多様化しても、教員研修の核である福井県教員育成指標の意義と活用については、昨年度に引き続き、今年度も初任者研修をはじめとする全研修において説明し、研修ごとにねらう資質・能力を示して意識して研修に取り組めるようにしてきた。研修後の振り返りでは、受講生自身が研修でねらう資質・能力についての自己評価を行い、培いたい資質・能力について意識を高めるようにした。さらに、年度最後の研修において、年間を通しての自己の変容を振り返り、自己認識ができるようにするなど、育成指標を意識して取り組むことを継

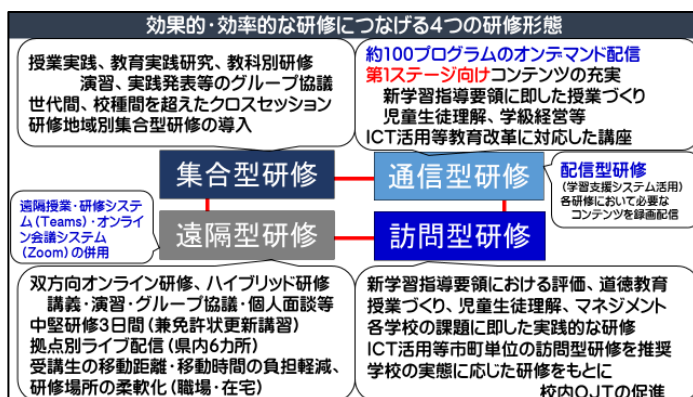


図24 4つの研修形態



続して行ってきた。その結果、ほとんどの教員が自らの変容を認識していることもわかった。個々の教員が資質・能力を意識して主体的に研修に取り組み、ステージに合った役割を担うことで、チーム学校の一員として学校、家庭、地域が抱える課題やこれからの社会の変化に対応する力が培われることにつながっていくといえる。

コロナ禍での長期間におよぶ休校などにより、当初計画した通りに進めていくことができなかったが、来年度に向け、福井県教員育成指標をもとに、個々の教員が自分のキャリア形成の展望を持ち、主体的な研修になるよう取り組んでいきたい。そのためには、4つの形態（集合型、遠隔型、通信型、訪問型）のそれぞれの良さをつなぎ組み合わせ、効果的・効率的で質の高い研修をデザインし、研修効果を高めていきたい。

#### 《参考文献》

- 中央教育審議会(2020.10.7)『「令和の日本型学校教育」の構築を目指して（中間まとめ）』
- 文部科学省(2020.9.24)『ニューノーマルにおける新たな学びと必要な環境整備等について』
- 文部科学省(2015)『OECD Education 2030 プロジェクトについて』