

緊急事態にも対応しうる、よりよい教職員研修の在り方についての研究

—新型コロナウイルス感染拡大防止のための対応を通して—

教職員研修課 谷 陽子 野上真由美
藤井真紀代 富浦美知代
上原 祥子

要 旨

「とくしま教員育成指標」を踏まえ、教員に求められる資質・能力の向上に向けて「とくしま教職員研修」の再構築が図られるなど、これまでも見直し・改善が進められていた教職員研修であるが、令和2年度は、年度当初から新型コロナウイルス感染拡大防止のための対応により、想定外の実施変更を急遽迫られる等、教職員研修にとって大きな変革の年となった。その対応や実施状況を、令和2年度、令和3年度の、主として教職員研修課が担う教職員研修に絞って取りまとめ、各研修担当者や受講者に対するアンケート結果を分析することで、緊急事態にも対応しうる、よりよい教職員研修の在り方についての示唆が得られた。

キーワード：緊急事態，教職員研修，資質・能力の向上，ICTの活用

I はじめに

社会が急激に変化し、近年の教職員の大量退職、大量採用等による教職経験年数の不均衡が顕著になってきている状況の中で、これからの教員に求められる資質・能力はますます多様化している。これを受け、主として校外研修の行政機関における研修を担う本センターでも、平成30年1月に策定された「とくしま教員育成指標」に基づき、様々な教職員研修の見直し・改善を進めていたところであるが、今般の新型コロナウイルス感染症の影響を大きく受け、さらに諸々の対応を迫られ続けている。

新型コロナウイルス感染拡大に限らず、どのような状況下でも、児童生徒の学習する機会を保障しなければならない。それは同時に、児童生徒に直接関わる教員の資質・能力の向上に向けた歩みを止めてはならないということである。そこで、教職員研修の大きな変更を余儀なくされた令和2年度と、変更もあり得ることを想定して実施している令和3年度の教職員研修について調査し、考察することで、これからの緊急事態にも対応しうる、よりよい教職員研修の在り方を示すことができると考えた。

本研究では、緊急事態における令和2年度、令和3年度の教職員研修課が担っている教職員研修への対応や実施状況等を調査し、アンケート結果の分析をもとに、今後の教職員研修の在り方を考察する。

II 研究仮説

緊急事態の状況下であっても、ICTを活用した研修方法への変更を計画し、実施することで、「とくしま教員育成指標」を踏まえた求められる資質・能力の向上に寄与する教職員研修をより効

果的に実施することができるであろう。

Ⅲ 研究の実際

1 令和2年度に計画を変更した研修について

(1) 令和2年度教職員研修の変更・実施状況

令和2年2月28日に、文部科学省から「新型コロナウイルス感染症対策のための小学校、中学校、高等学校及び特別支援学校等における一斉臨時休業について（通知）」が発出され、令和2年度は、新型コロナウイルス感染症の影響を大きく受けた中でスタートした。学校再開に至るまでには時間を要し、再開してからも、新型コロナウイルス感染拡大防止の対策を常に行いながらの学校運営となった。

主として、校外研修の行政機関における研修を担う本センターにおける教職員研修についても同様に、様々な対応や対策に追われた。

まず、児童生徒、教職員の健康・安全を最優先すること並びに臨時休業期間後の授業日の確保及び学力保障の観点から、8月末までは、法定研修等一部の講座を除き、中止若しくは延期となった。そして、この間に、教職員研修の実施内容や方法について見直しが図られ、9月以降に試行錯誤の中で少しずつ教職員研修が再開された。表1は、本センター教職員研修課専門研修担当が運営している主な基本研修、職務研修について、その変更・実施状況をまとめたものである。

表1 令和2年度 教職員研修課専門研修担当の研修実施状況（変更ありに限る）

研修名	研修内容	年度当初の研修方法	変更後の研修方法
フレッシュ研修Ⅰ (初任者研修)	宿泊事前・宿泊研修, 特別支援教育Ⅰ・Ⅱ	集合研修	中止
	学級ホームルーム経営, ネットワーク構築, 教育相談, 授業スキルアップ研修Ⅰ, 道徳教育, 特別活動, 人権教育, キャリア教育, コンプライアンス, 防災教育	集合研修	時間短縮(協議なし)
	開講式(訓示, 服務, 学校事務, 心得等) 授業スキルアップ研修Ⅰ(小/6教科)	集合研修	教職員支援コンテンツ動画視聴
	情報教育, 体験発表	集合研修	Web会議システム
フレッシュ研修Ⅱ (採用2年目)	全体研修Ⅰ, 模擬授業研修, 班別研修	集合研修	中止
	全体研修Ⅱ(ポジティブな行動支援, ICT活用による学力向上)	集合研修	教職員支援コンテンツ動画視聴
	全体研修Ⅱ(養護教諭, 栄養教諭)	集合研修	資料配付
学校リーダー研修 (高・特校長)	教育振興計画(第3期), 働き方改革, 人権教育	集合研修	中止
学校リーダー研修 (小・中校長)	保護者との関係づくり, 特別支援教育, 教育振興計画(第3期), 働き方改革, 人権教育	集合研修	中止
学校リーダー研修 (高・特副校長・教頭)	教育振興計画(第3期), 働き方改革, 人権教育, ICT教育, タイムマネジメント	集合研修	中止

学校リーダー研修 (小・中副校長・教頭)	教育振興計画(第3期), 働き方改革, 人権教育, 特別支援教育, 危機管理	集合研修	中止
学校リーダー研修 (新任校長等)	教育長講話, 教育次長講義, 学校組織マネジメント講義, 徳島型メンター制度説明	集合研修	中止
学校リーダー研修 (新任教頭等) (任用1年目)	教育次長講義, 教頭の職務と実務, 危機管理	集合研修	延期・時間短縮 (2回を1回に圧縮)
	学校組織マネジメント	集合研修	令和3年度実施
学校リーダー研修 (新任教頭等) (任用2年目)	危機管理	集合研修	N I T S 動画視聴
主幹教諭研修 (令和2年度任用)	開講式, 学校組織マネジメント	集合研修	W e b 会議システム
主幹教諭研修・指導教諭研修 (任用1年目)	ラウンドテーブル	集合研修	時間短縮
	実践発表, 教育大綱, コンプライアンス, 学校組織マネジメント, 地域連携	集合研修	資料配付
食育コーディネーター研修	食育コーディネーターとしての役割, 学習指導の方法, 各教科等の食に関する指導のポイント, 市町村食育推進委員会の充実に向けて	集合研修	中止
	徳島県における今年度の取組, 食育推進の充実に向けて	集合研修	教職員支援コンテンツ動画視聴

専門研修担当が運営している教職員研修において、年度当初の予定通りに実施できたものは皆無であり、中止せざるを得なかったものもある。しかし、その状況下でも、教職員の資質・能力の向上を図るために、研修内容やキャリアステージ等を考え、研修の質を担保できるよう検討しながら手探りで実施した。その変更した研修方法は、時間短縮をはじめとして、W e b 会議システム、教職員支援コンテンツに掲載されたセンター自作の動画視聴、教職員支援機構(N I T S) 動画コンテンツ視聴、協議を伴わない形での集合研修、資料配付等の多岐にわたる。

(2) 受講者アンケートからの分析

研修方法を変更した研修が、受講者にとって資質・能力の向上に役立つものとなっていたかどうかを検証するため、研修方法についてのアンケート調査を実施した。令和2年度に初めての教員生活をスタートさせた教員を対象としたフレッシュ研修Ⅰ、令和元年度は集合型で実施したものの、令和2年度は大きく研修方法が変更となったフレッシュ研修Ⅱ、令和元年度と研修内容項目が同じで、受講者もほぼ同じである食育コーディネーター研修、キャリアステージが熟達期に入った受講者が対象の主幹教諭研修を取り上げ、結果をまとめる。主幹教諭研修については、令和2年度に計画した6回の各研修講座がほぼ同一の運営パターンとなっており、

そのうち1回のみがWeb会議システムに変更となったことも、取り上げた理由の一つである。

図1は、各研修講座において、資質・能力の向上に関する評価結果を示したものである。

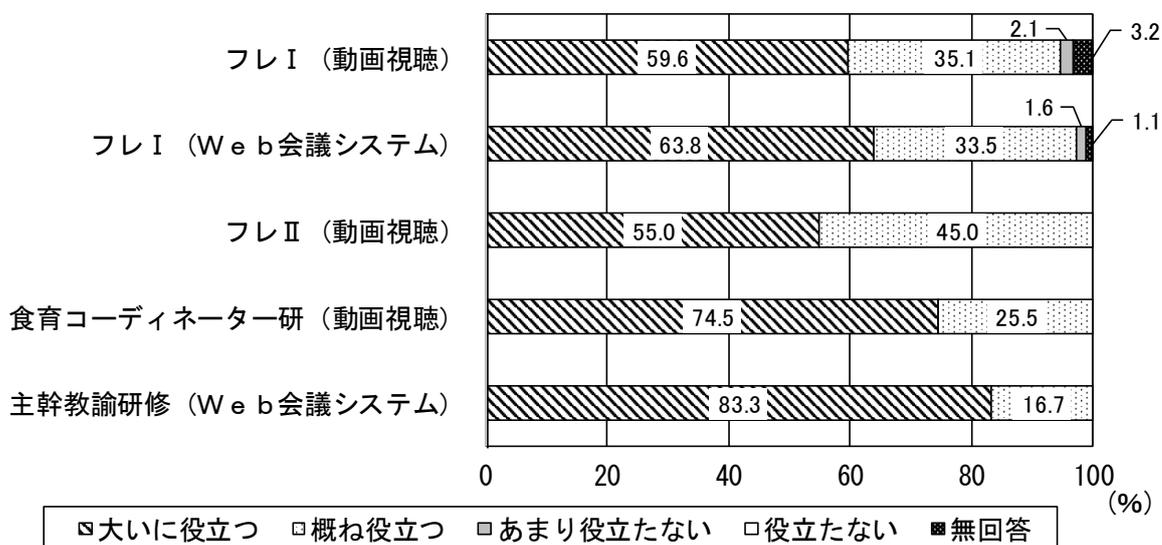


図1 研修講座別 資質・能力の向上に関する評価

この結果を見ると、資質・能力の向上に「大いに役立つ」「概ね役立つ」との回答が、95%を超える。このことから、あくまでも受講者の主観ではあるが、研修方法がWeb会議システムや動画視聴などICTを活用した研修方法への変更は、集合型に劣らない資質・能力の向上に寄与する研修となり得るといえるのではないかと考える。

一方で、キャリアステージに着目して見てみると、図2のように、フレッシュ研修Iの受講者である初任者の中には、少なからず役立たないと回答した者がいることが分かる。

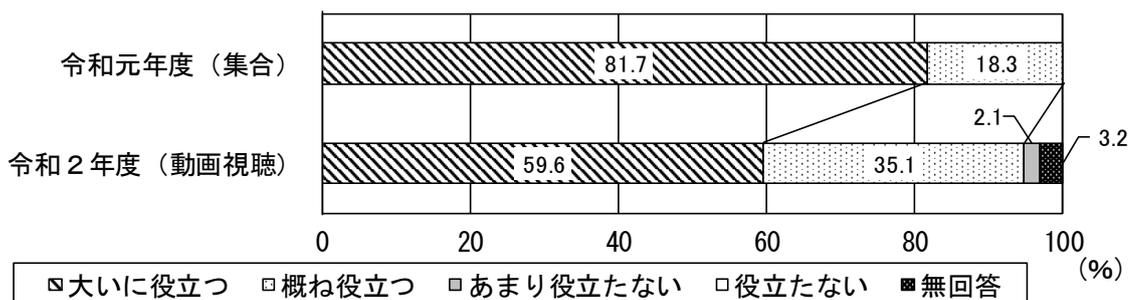


図2 年度別 フレッシュ研修I (開講式) 資質・能力の向上に関する評価

令和元年度のフレッシュ研修Iは、集合型で同じ内容の開講式を実施した。令和元年度と令和2年度の受講者アンケートを比較してみると、資質・能力の向上に「大いに役立つ」と回答した割合が81.7%から59.6%に下がり、「あまり役立たない」や「役立たない」、無回答の割合は令和元年度は0%に対して、令和2年度は5.3%であった。この結果から、教員生活のスタートにあたり、教員として職務を果たしていこうとする前向きな気持ちを育成したり、同期との横のつながりを築いたりする場として、できる限り集合型の研修が望ましいと考える。

令和元年度にフレッシュ研修Ⅰを集合型の研修で受講したフレッシュ研修Ⅱの受講者には、フレッシュ研修Ⅱの研修方法についての希望を調査した。その結果、図3に示すように、176名のうち、「全部集合研修がよい」と回答したのは47名（26.7%）、「集合研修でなくてよい」と回答したのは51名（29.0%）、「場合によって使い分けるとよい」と回答したのは78名（44.3%）であり、予想以上に集合研修でなくてもよいという回答が多かった。

オンライン研修に変更するデメリットについては、大部分の122名（69.3%）が、「同期の先生方とのつながりが希薄になる」を挙げているのに対して、「自分の資質・能力の向上につながるか不安である」は49名（27.8%）であった（複数回答可）。この結果は、まだ教職経験が浅く、自分の資質・能力の向上のための研修であることの認識が浅いことを示しているのではないかと考える。研修担当者が、研修内容、研修方法について、十分吟味していく必要があるといえる。

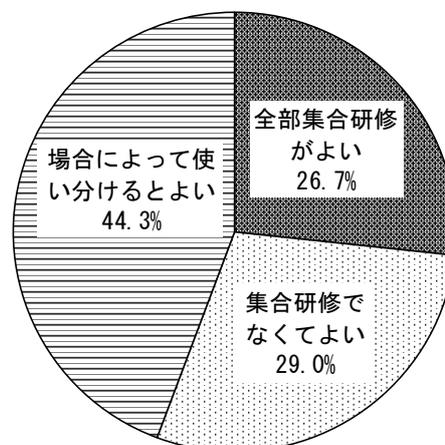


図3 フレッシュ研修Ⅱの研修方法について

（3）研修担当者アンケートからの分析

令和2年度末に、研修担当者を対象として、令和2年度の教職員研修についてアンケート調査を実施した。その概要は、①受講対象者（研修名）、②研修内容、③計画を変更したことによる成果（利点）と課題、④研修内容ごとの研修方法の優先順位と理由、⑤令和3年度の実施計画、であり、主に、教職員研修課の班長・指導主事から回答を得た。

その結果から、まず、「③成果（利点）と課題」について、次のことが挙げられる。

【ICTを活用した研修方法の成果】

- ・受講者が安全・安心のもと研修を受講できた。
- ・中止とせずとも、研修方法の変更により、実施が可能になったことが分かった。

全回答者がこの2点について回答していた。一部協力をいただいた特別支援・相談課の班長・指導主事からの回答には、「研修内容によっては、Web会議システムで研修を実施することで、本来の受講者以外の校内の教職員も視聴することができ、研修の受講者の幅が広がった」との意見もあり、研修の対象者や研修内容によって想定外の成果も得られた。

【受講者の視点からの利点】

- ・移動時間を省くことができる。
- ・動画視聴であれば、自分の都合に合わせた受講が可能である。

これらの意見は、受講者からも挙がっており、ICTを活用した研修方法の大きな利点であるといえる。その一方で、課題も明らかになってきた。

【受講者の視点からの課題】

- ・受講者の反応が見えず、受講者の資質・能力の向上に寄与する研修となったかどうかの判断が難しい。
- ・集合型に比べると、受講者の研修に臨む姿勢が個々に違うと考えられるため、研修の意味についての認識や身に付く力に受講者間で差が出る。

- ・受講者側のネット環境に差があるため、受講者により研修の成果に差が出る。

【研修運営における課題】

- ・受講者に対して、接続テストや課題提出等について十分に説明する場がなかったため、接続テストの完了に時間を要したり、課題が提出期限までに回収できず電話連絡をしたりする必要があった。
- ・提出された課題をチェックすることに時間がかかる。
- ・動画の作成では、プレゼンテーション用資料の作成、読み原稿の作成、撮影の時間調整、撮影、編集、確認等の作業に時間がかかる。

次に、「④研修内容ごとの研修方法の優先順位と理由」から明らかになったことを述べる。これは、各研修担当者が研修方法の変更に伴う成果と課題を踏まえて、研修内容ごとに適する研修方法を考察したものである。最適と思われる研修方法から順位を付ける形で回答を得た。回答が得られたのは、【資料1】に示す57の研修内容についてである。

【資料1】「研修方法の変更をする場合の順位付けについて回答があった研修内容」

研修名	研修内容
フレッシュ研修Ⅰ	服務、学校事務、学級ホームルーム経営、ネットワーク構築、教育相談、授業スキルアップ研修Ⅰ、授業スキルアップ研修Ⅱ、道徳教育、特別活動、人権教育、キャリア教育、コンプライアンス、防災教育、情報教育、教職キャリアデザイン、メンタルヘルス、特別支援教育
フレッシュ研修Ⅱ	授業力向上、教育大綱、オリエンテーション、教科別研修、模擬授業研修、班別研修、特別支援教育、教職キャリアデザイン
ジャンプアップ研修	教科別研修、人権教育、情報教育、教職キャリアデザイン
食育コーディネーター研修	食育コーディネーターとしての役割、事業説明、実践発表、各市町村食育推進委員会の充実に関する演習・協議
学校リーダー研修 (新任教頭等) (任用1年目)	新任教頭に期待すること、学校経営と人材育成、メンタルヘルス対策、教頭の職務と実務、危機管理
学校リーダー研修 (新任教頭等) (任用2年目)	危機管理
主幹教諭研修	職務及び徳島型メンター制度について、学校組織マネジメント、リスクマネジメント、メンタルヘルスと働き方改革、学校のリーダーシップ
指導教諭研修	職務及び徳島型メンター制度について、カリキュラム・マネジメント、学校間連携、コーチング、校内研修の活性化、アクティブラーニング、ICT活用指導力、情報モラル
主幹教諭研修 (令和2年度任用)	学校組織マネジメント、教育行政と教育法規、チーム学校と人材育成、リスクマネジメント、メンタルヘルスと働き方改革

その結果、57の研修内容の全てにおいて最適と考えられる研修方法は、集合型であった。そして、45の研修内容で、2番目の方法としてWeb会議システムが挙げられていた。一方、2番目の方法としてWeb会議システムを挙げていない12の研修内容については、「協議ができないのであれば、資料配付でよい」、「双方向型でなくてもよいのであれば動画視聴の研修がよい」という理由から、教職員支援コンテンツの動画視聴等を集合型に代わる研修方法として選択している。また、授業実践を伴う研修内容については、「授業参観や研究協議ができる方法を考えたい」との意見が見られた。

令和2年度は、研修担当側、受講者側の双方のICT環境が整っておらず、ICT活用の知識や技術が未熟だったことで、Web会議システムの可能性を十分に見出せなかったため、このような意見が挙げられたと考える。しかし、令和3年度は、双方向型の講義やグループ協議、授業参観や研究協議がWeb会議システムにおいても可能になり、当初の課題を払拭できている。このことから、集合研修が難しい状況のときには、第2の方法として、Web会議システムが有効・適切であると考えられる。加えて、優先順位の3番目、4番目も集合研修やWeb会議システムに代わる研修方法を回答していることから、研修担当者は、研修を中止にするのではなく、状況に応じて研修方法を選択し、実施することができると考えていることが分かる。

これらのことから、どのような緊急事態時であっても、中止ではなく、その状況の中で最適な研修方法へ変更することが必要不可欠であるといえる。

(4) よりよい教職員研修の在り方のために

受講者対象のアンケート結果、研修担当者対象のアンケート結果は、ともにICTを活用した研修の実施に大きな可能性を示している。受講者の日々の多忙感も考慮し、一方向型の講義による伝達研修であれば、年度当初から、Web会議システム若しくは教職員支援コンテンツの動画視聴を計画することも考えるべきである。その際には、研修が実施される時期や内容、受講者のキャリアステージをもとに検討し、決定すべきであることはいうまでもない。どの教職員研修であっても、研修方法としては、やはりお互いに顔を合わせ直接話し合いができる集合型の研修が望ましいことは、優先順位の第1位に挙がっていることから明らかであるが、緊急事態時には、受講者の資質・能力の向上を図る目的を果たすことのできる研修方法が集合型の研修以外にもあることが明確になった。それと同時に、研修担当者が、担当する研修について振り返り、緊急事態時にどう変更することが望ましいのか、可能なのかを考え、作成したマニュアルがあると、緊急事態時の研修方法を即座に決めることができる。ここで使用したアンケートの様式をマニュアル作成に活用することも可能である。

2 令和2年度に実施した研修を踏まえて

(1) 令和3年度の教職員研修の変更・実施状況

令和元年度に働き方改革の観点を踏まえ、より効果的な教職員研修を実施するために、研修内容の精選や日数の削減、研修方法の変更、研修の組み替え等、教職員研修の見直しが協議され、令和2年度から本格実施となる運びであったが、令和2年度は、先に示したとおり多くの変更を迫られた。新型コロナウイルス感染拡大防止による緊急事態を機に、徳島県GIGAスクール構想の推進が促進されたことを受け、令和3年度は、更なる見直しを図り、ICTの活用を研修内容に取り入れたり、年度当初から、オンラインでの受講を計画に組み込んだりした研修もある。

見直しを図った上で、研修計画を立案し、令和3年度をスタートさせたが、令和3年度も、新型コロナウイルス感染拡大の影響を大きく受けることとなる。次に、令和3年度10月末時点における教職員研修課専門研修担当の主な教職員研修について変更があったものの実施状況をまとめる（表2）。

表2 令和3年度 教職員研修課専門研修担当の研修実施状況（変更ありに限る）

研修名	研修内容	年度当初の研修方法	変更後の研修方法
フレッシュ研修Ⅰ	授業スキルアップ研修Ⅰ（中・高3日目を除く）、道徳教育研修/特別活動研修/生徒指導研修/学級HR経営研修Ⅱ（目標の再設定）、授業スキルアップ研修Ⅱ（9,10月実施班）	集合研修	Web会議システム
	授業スキルアップ研修Ⅰ（ICT研修）	集合研修	資料配付と動画視聴
フレッシュ研修Ⅱ	授業力向上、オリエンテーション、メンタルヘルス、ICTを活用した学力向上	集合研修	教職員支援コンテンツ動画視聴
	企業等研修	集合研修	企業が作成した動画視聴
	班別研修（9,10月実施班）	集合研修	Web会議システム
学校リーダー研修 （校長、副校長・ 教頭）	7種のテーマ（7回）から1講座を選ぶ選択研修 ・組織マネジメント（リーダーシップ論） ・人材育成 ・特別支援教育 ・危機管理（保護者対応） ・組織マネジメント ・危機管理（いじめ・生徒指導） ・働き方改革・人材育成	集合研修 （特別支援 教育のみ Web会議 システム）	Web会議システム
学校リーダー研修 （新任校長等）	教育長講話、教育次長講義、学校組織マネジメント講義、徳島型メンター制度説明	集合研修	Web会議システム
学校リーダー研修 （新任教頭等） （任用1年目）	育成・評価システムと徳島型メンター制度 教育現場におけるメンタルヘルス対策	集合研修	教職員支援コンテンツ動画視聴
主幹教諭研修 （令和2年度任用）	いじめ・不登校、学校と地域、学校のリーダーシップ	集合研修	Web会議システム
主幹教諭研修 （令和3年度任用）	学校組織マネジメント、チーム学校と人材育成、 リスクマネジメント	集合研修	Web会議システム
主幹教諭研修 （任用1年目）	学校運営と組織マネジメント、職務及び徳島型 メンター制度、リスクマネジメント	集合研修	Web会議システム
食育コーディネーター研修	食育コーディネーターとしての取組、学習指導の方法、今年度の取組、市町村食育推進委員会の充実に向けて、養護教諭との連携	集合研修	Web会議システム

令和2年度は、とくしまアラートの発動等により、研修を中止せざるを得なかったものも、令和3年度は十分な準備のもと、ICTの活用を通して全ての研修が実施できた。研修を中止してしまっただけでは、資質・能力の向上を図るスタート地点に立つことさえできないが、実施方法をICTを活用した方法に変更することで、まずはスタート地点に立つことを可能にしているといえる。

(2) 受講者アンケートからの分析

① 学校リーダー研修（校長、副校長・教頭）

学校リーダー研修（校長、副校長・教頭）は、令和3年度、大きくその研修体系を変更した。令和2年度の研修は全て中止となったが、従前、県立学校の校長、小・中学校の校長、県立学校の副校長・教頭、小・中学校の副校長・教頭と四つに分け、年間1回の集合研修を開催してきた。これらの学校リーダー研修を一つにまとめ、学校運営上の課題と考えられる7種のテーマ（特別支援教育を含む・各0.5日）で、そのうち1講座を選ぶ選択制研修とした。新しい研修体系となって最初の年度であったが、新型コロナウイルス感染拡大の影響を受け、7講座全ての研修方法をWeb会議システムによるオンライン研修に変更した。変更理由の一つとして、全講座を徳島県外からの講師に講義依頼していたことが挙げられるが、このような状況であっても、Web会議システムを活用し、中にはグループ協議も取り入れながら研修を実施することができた。

受講者アンケートでは、99%の受講者が、資質・能力の向上に役立つと回答している。何よりも、令和元年度の出席率が94.3%だったのに対して、令和3年度の新体系におけるWeb会議システムでの開催では、99.99%と出席率の向上が見られた。その理由は、学校や自己の課題に応じて、研修テーマを選択できたり、学校行事等で忙しい時期を避けて受講することができたりしたことが大きいのではないかと考える。それに加えて、Web会議システムでの開催となったため、移動時間がかからず、学校に居ながら受講でき、受講後、校務にすぐ戻れたり、昼の休憩時間等に学校での緊急事態に即時に対応できたりしたことも大きいのではないかと考える。

研修を中止することなく開催できたこと、受講者の満足度や出席率が大変高かったことから考えると、7講座を選択制にしたことに加えて、Web会議システムでの研修方法への変更は、効果も大きく、成果として挙げられる。一方で、「演習はやはり集合型がよい」、「顔を合わせて情報交換をする機会ももちたい」といった集合研修を望む声もある。このことから、次年度は、緊急事態前に計画していたような集合研修を前提にするのではなく、7講座の研修の内容を吟味し、集合型で実施する講座と、Web会議システムによるオンライン研修として実施する講座の両方を計画するという方向性が見えてきた。

② 主幹教諭研修（令和2年度任用・令和3年度任用）

Web会議システムによるオンライン研修への研修方法の変更について、受講者の意見を調査するために、主幹教諭研修（令和2年度任用）受講者16名と主幹教諭研修（令和3年度任用）受講者11名を対象として、アンケート調査を実施した。少人数ではあるが、キャリアステージが熟達期であり、年間6回の研修講座の中で集合研修とWeb会議システムの両方を経験していることから、この研修の受講者を調査対象とした。さらに、令和2年度任用の主幹教諭については、令和2年度・令和3年度に合計12回の研修講座が計画されているため、令和2年度のWeb会議システムでの研修とも比較した意見を回収することが可能である。

まず、令和2年度任用、令和3年度任用にかかわらず、全ての研修回において、「『とくしま教員育成指標』を踏まえた求められる資質・能力の向上に役立つ」が100%という回答を得ることができている。このことから、オンライン研修への変更となっても、研修の質は保たれていると考える。

Web会議システムによるオンライン研修という研修方法について、アンケート調査を実施した結果は、図4のとおりである。

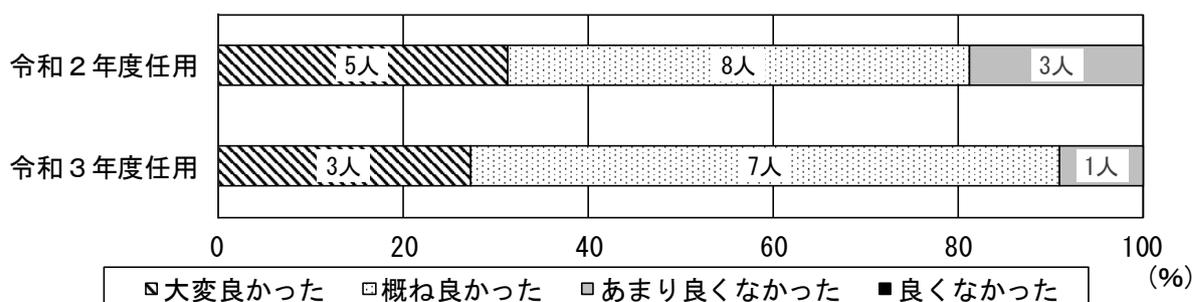


図4 主幹教諭研修におけるWeb会議システムによるオンライン研修について

多くの受講者は、Web会議システムによるオンライン研修の研修方法について「大変良かった」「概ね良かった」と回答している。その理由や意見については、次のようにまとめられる。

- ・やむを得ない事情の中でも研修の機会を得ることができた。
- ・参加（協議・思考）型の講義形式やブレイクアウトルームの活用により、有意義な研修が行われている。
- ・コロナ禍においても、他県の先生の話聞ける。
- ・プレゼンテーション用資料を、オンラインで使用して発表する方法を習得できた。
- ・今後の研修や授業の中でも、ICTを活用することが主流となってくると考えられる。
- ・議題ごとにグループを変えることが容易で、より多くの先生方と意見交換できる。
- ・回数を重ねている研修で、お互いの信頼関係もあるため、オンラインのグループ協議であっても、本音で意見交換することができた。
- ・中間発表で記録したものをWebサイトに掲載してもらえたことで、他の班の発表を見聞きすることができた。
- ・在宅勤務でも受講できる。
- ・遠方（往復数時間）の教員にとって、負担が少ない。
- ・すぐに校務に戻ったり、休み時間に学級事務をしたりすることができる。

これらの意見は、Web会議システムによるオンライン研修は、時間的な利点があることに加えて、ICTの効果的な活用により有意義な研修となることを示唆している。令和2年度任用、令和3年度任用にかかわらず、どの回の研修においても、資質・能力の向上に役立っているとの回答が100%となっていることから、ICTを活用した教職員研修が有効であるといえる。

一方で、やはり集合型の研修を望む声は大きい。令和2年度任用主幹教諭の19%、令和3年度任用の主幹教諭9%が「あまり良くなかった」と回答しており、その理由を、次のように挙げている。

- ・1日パソコンと向き合うことが非日常である。学校で研修を行っているため、すぐそばで生徒が生活しており、自分の研修のみに集中するのは難しい。
- ・Web会議システムでは、2人以上が同時に話すとき聞き取れないときがある。講義を聞くだけならよいが、協議にはあまり効果的ではない。また、集合型のときには、休み時間などに他の先生方と様々な話ができるので、できる限り集合型で行いたい。主幹教諭同士のつながりを深められる重要な機会であるため、オンラインではもったいない。
- ・学校から離れての研修でなければ、校務等を研修の休み時間にしなければならず、集中できない。また、主幹教諭の仲間と会い、話が実際にできると、心理面での安定を図ることができるように感じる。Zoomでの研修も、違和感を感じることなく受講できるようにシステムは構築されているが、まだまだ操作面で戸惑うことが多い。
- ・学校に居ながら研修を受けているので、自分のクラスのことが気になって落ち着かない。

主幹教諭研修が自分にとって必要な資質・能力の向上に寄与する研修であるという認識のもと、その研修に主体的に、積極的に取り組みたいとの思いや、それを実現するためには、やはり集合研修を望む思いを読み取ることができる。Web会議システムによるオンライン研修を「良かった」と回答した受講者の意見の中にも同様の意見はたくさん見られた。直接、講師や同期の主幹教諭と話ができることの意義については、ほとんどの受講者が挙げている。また、集合型の場合は移動時間が必要ではあるが、学校現場から離れて自分を見つめる時間にもなり得るといった意見も見られた。

研修内容に応じて、集合型とWeb会議システムによるオンライン型を織り交ぜた研修となると、より有意義な研修になることも多くの受講者が記載しており、これからの教職員研修の在り方として考えていくべき方向性だと考える。

(3) 研修担当者アンケートからの分析

教職員研修課専門研修担当において、昨年度と担当する研修が同じである班長・指導主事を対象に、昨年度の研修方法の変更時との比較を含めたアンケート調査を行った。

【受講者の視点からの利点】

- ・中止になることなく研修の機会を得ることができた。
- ・移動時間がない分、研修前後の時間を受講者が自分の業務にあてることができていた。
- ・学校で、急な事態にすぐに対応できる安心感がある。
- ・「オンライン研修こそ働き方改革だ」と思う。
- ・ホワイトボード機能を活用して実施できたので、集合型と大差なくできた。
- ・使える機能が増えてきたため、グループ協議やチャットによるやり取り等を取り入れることができるようになり、集合型で実施していたことと同等の研修機会をもてるようになった。

【研修運営の視点からの利点】

- ・これまでは数名に運営の手伝いを依頼していたが、1～2人で運営できた。
- ・受付等の人員を削減できた。
- ・中止にすることなく開催できた。
- ・動画コンテンツにすると撮影、編集の時間を要するが、同期型であれば、集合型と変わらない程度の準備で済んだ。
- ・Web会議システムでできること（協議や画面共有、チャット等を活用した資料交換）

が増えてきたため、昨年度のような I C T 機器の操作や動作に不安は感じなくなった。

【受講者の視点からの課題】

(同期型オンライン研修)

- ・講師の声が聞こえにくかったという意見があった。
- ・集合型と異なり、他市町村の受講者との情報交換ができなかった。
- ・講義内容が十分に伝わったのか不安である。
- ・講師の熱量を受講者が感じられたかが不安である。受講者アンケートにおいて、素養「使命感・責任感」の値が58.5%と低かった。
- ・演習に限界があるため、集合型と同様の研修の質が担保されたかが課題である。
- ・授業スキルアップ研修Ⅰがオンラインとなったため、班員同士のつながりや授業スキルアップ研修Ⅱ（班別に授業者の学校を会場に授業研究を行い、各教科の班長・指導主事が指導・助言をする）に向けての相談等が難しかった。
- ・授業スキルアップ研修Ⅱについては、現場からは実際に来て指導して欲しいという声も少なくはなかった。
- ・研修の目的であった、1人1台タブレット端末を用いて実際に操作実習を行うということからは離れてしまった。学校によって、環境整備の進捗状況が異なり十分にタブレットを使用できない学校もあるため、センターでの操作実習の研修の意味は大きかったと考える。

(非同期型オンライン研修)

- ・動画撮影や編集等に時間を要し、研修時期が予定より遅れるため、校内研修等の準備に遅れが出たり、適切な時期を逃したりした。
- ・動画を視聴する時間の確保がされておらず、勤務時間外に行った受講者が多いと感じる。
- ・フレッシュ研修Ⅱの中の企業等研修は、実際に体験することによる効果が一番大きく期待される場所なので、動画では十分に伝わらなかったのではないかと。
- ・動画だけでは、授業力向上に直接つながらないという意見があった。

【研修運営における課題】

- ・今後受講者がオンライン研修に慣れてくると、受講者にとって集合研修に参加する意味やメリットが必要になってくる。
- ・開催要項の送付に時間がかかる。
- ・授業スキルアップ研修Ⅱのような授業者の所属校へ班員や指導・助言者が出向いて実施する班別研修に関しては、機器の準備、接続テスト、各校への電話確認、担当主事への連絡等、担当の業務負担はかなり増えた。
- ・集合型であれば持参したはずの課題等や動画視聴後の事後課題等を郵送して提出させることが多くなるため、その課題提出の確認に時間がかかる。受講者にとっても、郵送での課題提出が重なったため、負担に感じただろうと思う。
- ・動画視聴後に提出された課題を、研修にどう生かしていくかを考える必要がある。

今年度のアンケート結果からは、緊急事態時に、教職員研修をよほどの急なことがない限り中止するという選択肢がなくなりつつあることが見えてきた。受講者の資質・能力の向上に、I C Tを活用した教職員研修がどの程度役立ったかを可視化することは難しいが、令和2年度に比べると、運営側と受講者側の双方でI C T環境が整ったため、双方向型研修を提供するこ

とができるようになり、集合型でなければできないということが少なくなってきたことが分かる。このことから、緊急事態時にICTを活用した研修方法に変更することは有効であるといえる。

また、運営の効率性から考えても、人員を削減して準備・運営できることは大きな利点である。一方で、課題として挙げられている点について、今後、どう改善していくべきか考えていかなければならない。

(4) よりよい教職員研修の在り方のために

令和3年度は、ICTを活用した双方向型の研修運営にも慣れ、受講者にとって資質・能力の向上に寄与する研修を実施することができるようになってきた。緊急事態の状況下においても、研修方法の変更が容易になったということである。その中で、平時から、集合型が効果的な研修内容と、ICTを活用したオンライン型が効果的な研修内容を見極めて研修方法を設定したり、キャリアステージに応じて、受講者に適切な研修方法を設定したりすることが、一層必要となると考える。今後は、研修方法を併用したり、選択したりする等について考えていかなければならない。

IV 研究の成果と今後の課題

以上のように、緊急事態時にも対応しうる、よりよい教職員研修の在り方についての研究を進めた結果、次のような成果と課題が見られた。

1 成果

- ・令和2年度には中止とした教職員研修も、ICTを効果的に活用することで、中止にすることなく研修を実施することができた。
- ・緊急事態時に集合研修ができなくても、研修は実施することができ、その選択肢は多岐にわたることが確認できた。
- ・研修方法の変更として、ある一定の条件においては、ICTを活用したオンライン研修が、集合型と大差なく、資質・能力の向上に役立ったとする受講者の充実感につながっていることが明らかになった。
- ・ICTを活用した教職員研修への研修方法の変更は、教職経験の浅い受講者を対象とした研修では実践的、体験的な研修が求められることや、管理職員を対象とした研修では、学校を離れて研修をすることが難しい場合もあり、講義やオンラインのグループ協議でも効果が高いことから、キャリアステージによっても有効性が変動することが推測できた。
- ・ICTを活用した研修方法に変更することで、受講者、研修運営側にとって、時間等の効率化を図ることができた。
- ・本研究により、緊急事態時に対応でき、平時から集合型とICTを活用したオンライン型とを併用する等、よりよい教職員研修を計画立案する方向性を見出すことができた。

2 課題

- ・研修方法を変更する場合、受講者のキャリアステージや研修内容に応じた適切な方法について、今後さらに回数を重ねて考察する必要がある。
- ・ICTを活用したオンライン研修となった場合、受講者が研修時間と場所を十分に確保して研修に専念できる環境づくりの必要性について、更に他課とも連携して周知徹底する必要がある。

- ・非同期型オンライン研修や資料配付による研修となった場合の受講者の提出課題について、受講者、研修担当者にとって、負担になりすぎない方法を考える必要がある。
- ・ICTを活用したオンライン研修が、集合研修と大差なく実施することができてきたことを受け、集合研修でなければできない効果的な研修内容について模索していく必要がある。

V おわりに

本研究では、新型コロナウイルス感染拡大防止のための対応という緊急事態時において、令和2年度、令和3年度の教職員研修課が担っている教職員研修の実施状況等を調査し、アンケート結果の分析をもとに、緊急事態にも対応しうる、よりよい教職員研修の在り方について考察した。

ICTを活用したオンライン研修が、同期型であれ非同期型であれ、受講者の資質・能力の向上に寄与する研修方法として、集合研修に置き換えることができることが分かった。また、中止をせずとも、様々な研修方法を用いることで研修を確実に実施できることも分かった。一方で、集合研修だからこそその良さも改めて確認できた。

児童生徒に直接関わる教職員の資質・能力の向上に向けた歩みを止めないためにも、新型コロナウイルス感染拡大に限らず、どのような緊急事態の状況下でも、ICTを活用したオンライン研修をはじめとした研修方法にスムーズに移行できることを念頭に置きながら、研修運営をしていきたい。また、日進月歩の技術革新の中で、ICTを使ってできることは日々増えている。新たな機能や技術、活用時の留意点等についての情報収集や情報交換を常に行い、研修担当者をはじめ、研修に関わる全ての者がその変化に対応していくよう努めなければならない。

そして、よりよい教職員研修の在り方として、研修方法を柔軟に変更できる研修や、集合型とオンライン型の併用・選択ができる研修等、今後、どのような研修が可能であるかを更に研究し、提案していきたい。

最後に、本研究を進めるに当たり、アンケート調査に御協力いただいた多くの皆様に心から感謝申し上げます。ありがとうございました。