

# ポストコロナ期の研修を考える

茨城県教育研修センター 教育相談課 田中 淳子

Ideas on the Post-pandemic Teachers' Training

TANAKA Junko

## 【要旨】

この一年間で、私たちはITテクノロジー（オンライン研修）の力とともに、人が場を共有することでしか得られない深いコミュニケーション（来所研修）の力を目の当たりにした。コロナ収束後も、両者のよさを生かした研修を考えられないだろうか。本稿では、受講者アンケートから令和2年度の受講者アンケートから、集合型・オンライン型それぞれのよさと課題を検証する。そして、47都道府県の教員研修機関の取組を参考に、茨城県教育研修センターの一年間の試行錯誤をリソースと捉え、感染収束後の「ベストミックス」された研修について考察する。

キーワード：ポストコロナ、教員研修、ベストミックス、リソース、心理的安全性

## 1 はじめに

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）では、社会の急激な変化に対応できる、質の高い人材育成が不可欠であること、またその人材育成の中核を担う教員の資質能力を向上させることの重要性が指摘された。平成24年8月の同答申で提言された、「学び続ける教員像」の視点からも、すべての教員が自律的に生涯にわたって、求められる資質能力を高めていくことが求められている。

また、平成31年1月同答申「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」では、学校における「働き方改革」の観点から、教師が授業改善のための時間や児童生徒に接する時間を確保できる勤務環境の必要性が強調されている。

つまり、教員の研修計画にあたっては、研修の質を高め、教員の学びを支えること、そして研修に係る負担を軽減するという、一見相反することの両立が求められているのである。

令和2年度、突然の新型コロナウイルスの感染拡大と長期休校という非常事態に直面し、教職員研修にもオンライン型研修が広がったことを受け、令和2年7月の通知では、「今後、対面・集合型研修とオンライン研修（同時双方向型、オンデマンド型など）等とのベストミックスによる効果的な研修実施に向けて、研修内容・方法の精選について検討」することが示された。

茨城県教育研修センター（以下、センター）では、令和2年度研修講座の一部中止や短縮

を決定し、6月9日までの対面講座を**オンデマンド型オンライン研修**に変更した。6月10日からの来所再開にあたっては、講座室をオンラインでつなぎ、講義を複数の講座室に同時配信することで、感染対策と**集合研修**を両立させた。さらに、10月から始まった「公開講義（3期）－教職員の学びを支援する Online Learning－」では、Web 会議システム（zoom）を利用した**同時双方向型オンライン研修**を実施するなど、教員の学びを支援する様々な方法を採用してきた。

異なる方法の研修を企画運営したこの一年間の経験は、成功も失敗も含めてセンターの財産（リソース）である。この財産を、ポストコロナ（感染が収束した後の世界）期の研修に引き継ぎたいと考えた。そして、対面・集合型研修とオンライン研修を効果的に組み合わせるベストミックスを追求することは、教員の自律的な研修を促し、さらに働き方改革に寄与するのではないかと思いついた。

本稿では、令和2年度にセンターが実施した研修講座の受講者アンケートにおける「自由記述」から、上記の研修方法（オンデマンド型オンライン研修、同時双方向型オンライン研修、集合・来所型研修）についての肯定的意見と否定的意見を検証する。それらの受講者の意見から浮かび上がる、それぞれの研修方法のリソースを確認し、ポストコロナ期に引き継ぐ「ベストミックス」された研修について考察する。

※自由記述は回答必須項目ではないため、多数意見ではない。そう感じた受講者がいた、という事実を材料に考察するものである。

## 2 受講者アンケートから見た令和2年度研修の振り返り

### (1) オンデマンド型オンライン研修講座

令和2年5月12日～6月9日に実施された講座アンケートの自由記述（200字以内）から、オンデマンド型オンライン講座への不満・改善の要望と、肯定的・満足だとする意見を分類した。対象講座は、若手教員〔初任者〕研修講座、若手教員〔3年次〕研修講座、中堅教諭等〔前期〕資質向上研修講座から抽出した6講座である。

#### ○否定的な意見

類型	代表意見
ア. 研修中の勤務に関する不満	<ul style="list-style-type: none"> <li>・学校にいるので、授業をやったり会議があつたりと時間が取りにくかった。（中堅前小）</li> <li>・分散登校中で、子どもたちが帰ってから視聴するようにと言われ、児童との時間を大事にしたいのでそのようにしたが、時間的にギリギリだった。（中堅前小）</li> </ul>
イ. 意見交換できない不満	<ul style="list-style-type: none"> <li>・より多くの先生のお話や意見、ご指導を是非いただきたいので、集まれる機会があると幸いです。（中堅前小）</li> <li>・グループワークができず、他の先生方の意見を聞く機会がないのは残念だった。（3高）</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>・交流したり、話し合ったり、協力したりして課題を解決できるような活動があると嬉しい。(初小)</li> </ul>
ウ. 質問することができない不満	<ul style="list-style-type: none"> <li>・双方向で質問ができれば、よりスムーズに進められたのではないかと感じました。(初中)</li> </ul>
エ. 内容についての不満	<ul style="list-style-type: none"> <li>・動画の内容に重複があった。(初高)</li> <li>・レポートの内容が難しく、予想以上に時間がかかってしまった。(初小)</li> </ul>
オ. 指示の分かりにくさ・サポート不足への不満	<ul style="list-style-type: none"> <li>・視聴に要する時間や準備物を事前知っておければと思いました。(中堅前小)</li> <li>・アンケートの回答期間について、事務連絡の文書と受講者用マニュアルでは非常に分かりにくい。(3高)</li> <li>・動画を見始めてから「〇〇の資料を用意してください」という表示があり、事前に準備することができず、スムーズに進められませんでした。(初中)</li> <li>・はじめてのオンライン研修で、きちんと受けることができたのか、提出物はきちんと送ることができるのか、とても不安です。(初小)</li> </ul>
カ. 動画の音声や画質に関する不満	<ul style="list-style-type: none"> <li>・動画の音声が小さかったり明瞭でなかったりしたところがありました。(初中)</li> <li>・講義によってパソコンの音を最大にしても音声聞き取りにくいものがあったので、音質を改善する・音声を大きくするなどの工夫をしてほしい。(初小)</li> </ul>

○肯定的な意見

類型	代表意見
ア. 理解度に合わせて研修できる	<ul style="list-style-type: none"> <li>・いつもの講義だと聞き逃してしまうことや、メモが取りきれないことがありましたが、今回は一時停止して自分の考えを整理しながら進められた。(中堅前小)</li> <li>・自分のペースで研修できたので私には合っていた。(3高)</li> </ul>
イ. 自分の都合に合わせて研修できる	<ul style="list-style-type: none"> <li>・各校でそれぞれ時間がある時に研修を受けられるのでとても良い方法だと感じました。(中堅前小)</li> </ul>
ウ. 感染の心配がなく、安心	<ul style="list-style-type: none"> <li>・3密にならない研修だったので、安心して講義を受けることができました。(中堅前小)</li> </ul>
エ. 移動の時間がなく、効率的	<ul style="list-style-type: none"> <li>・自校で見られる講座が増えると、距離が遠い学校の先生方も楽なのではないかと思った。(中堅前小)</li> <li>・移動する時間・エネルギー(精神的・肉体的・物理的)のロスを避けることができる。(中堅前小)</li> </ul>

オ. 内容・動画のわかりやすさ	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ワークシートと共に各自で考える時間が設けられていたり、模擬ケース会議の様子を実際に動画で見られたりと、有意義な研修でした。(中堅前小)</li> <li>・大変分かりやすく、自分の中で整理しながら聴くことができました。(初小)</li> </ul>
カ. サポートに満足	<ul style="list-style-type: none"> <li>・どの動画の最後にも、温かい言葉(いつでも相談してください等)があって、初任者が見守られている感覚がとても安心できました。(初小)</li> <li>・考えたり、書いたり、休憩したりする時間まで設定されていて、困ることなく受講することができた。(中堅前小)</li> </ul>
キ. 自身の教材づくりの参考になった	<ul style="list-style-type: none"> <li>・細かく動画を分けていただき、大変見やすいと感じました。自分で動画を作成し生徒に見せる際にも、一本の動画の時間を考えたいと思います。(3高)</li> </ul>

受講者のコメントから、勤務時間外の視聴が負担となっていることが分かる。研修に専念できる時間と場所の確保について、管理職への周知徹底が必要である。また、質問や協議を通じて、理解を深化させたり異なる視点を得たりすることができない不満が多く見られ、このことはオンデマンド型の最大の欠点であると言える。

一方、オンデマンド型研修は、受講者にとって安心して効率的な方法とも言えそうだ。アの理由を上げた受講者が非常に多かったことは、「理解できなかつたときに戻って視聴できる」ことがオンデマンド型の大きなメリットであることを示している。動画を保存して繰り返し視聴できるようにしてほしいという要望が多く見られた。

## (2) 同時双方向型オンライン研修 (zoom 使用)

センターが実施した令和2年度オンラインラーニングでは、著名な講師陣を揃えた12講座を開講し、モチベーションの高い受講者が集まった。

### ○否定的な意見

類型	代表意見
ア. 時間設定に不満	<ul style="list-style-type: none"> <li>・授業時間帯の実施はやむを得ないのかもしれないが、授業をやりくりしての研修だと参加したくてもできない教員もいるのでは。</li> <li>・実施する時間が、放課後なら助かります。</li> <li>・授業時間外であればもっとたくさんの先生方も聞くことができるので、長期休業中など授業日でないときに開催していただけると嬉しいです。</li> <li>・15時までという予定であれば時間厳守でお願いしたいです。質問、謝辞まですべて含めて15時に終了すべき。</li> </ul>

イ. 端末・設備面での不満	<ul style="list-style-type: none"> <li>・自分のスマートフォンの準備はしていましたが、かなり多用していたので通信費が気になってしまいました。</li> <li>・マイク・カメラが勤務校にない。</li> </ul>
ウ. 協議に関する不満	<ul style="list-style-type: none"> <li>・グループ討議はあまりうまくいかないので、この時間をなくして、チャット等での質問に先生が答える時間をもう少し長くしてほしいと思いました。</li> <li>・音声と画像を出すことができず、グループ内の話し合いに参加することができませんでした</li> <li>・グループでの話し合いが、どうやったらできるのかわからず、話し合うまでに時間がかかってしまった。事前に、やり方が明確だと、話し合う時間がもっととれたと思う。</li> <li>・グループ研修となると、ビデオをオフにしている方がいるなど、対面にはない難しさを感じました。</li> <li>・協議ができて、リモートだと一言二言で終わってしまい、対面のようにじっくりとお話をするのができなかったように感じました。</li> </ul>
エ. 運営面の不満	<ul style="list-style-type: none"> <li>・あらかじめ、話し合いの内容をお知らせいただきたいです。</li> <li>・当日の8時30分にルームIDやパスコードを連絡されても、確認できる時間がなく、あわただしい中での確認となってしまいました。</li> <li>・レジュメや参考資料を事前に送ってほしい。</li> <li>・講座の募集の際に、対象（基本的・発展的など）がわかるといいなと思いました。</li> </ul>
オ. zoomに関する不安・不満	<ul style="list-style-type: none"> <li>・投票機能がうまく使えませんでした。</li> <li>・せっかくズームで双方向なやりとりができるので、質問にリアルタイムで答えていただきたいかったです。</li> <li>・もう少しやり取りのある研修にしていきたい。</li> <li>・マイクオンの質問は抵抗を感じる方も多そうなので、チャット入力タイムを5分ぐらい取ると質問が集まる。</li> <li>・講義中のチャットが少し気になりました。入力のタイミングを指定した方がよいと思います。</li> </ul>

○肯定的な意見

類型	代表意見
ア. 講師・講義に満足	<ul style="list-style-type: none"> <li>・最先端の内容や著名な方の話が学校にいて聞けるのはとてもよい。</li> <li>・本日のように、具体例を交えた研修をお願いいたします。</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>・研修センターのお招きする講師の先生は素晴らしい先生方が多く、聴講だけでもしたいと思っていましたが実現しませんでした。コロナ禍が解消しても、オンラインの聴講ができたらうれしいです。</li> </ul>
イ. 移動の時間がなく、効率的	<ul style="list-style-type: none"> <li>・研修センターへの移動時間もなく、子ども達と触れ合う時間も確保でき、よかった。</li> <li>・学校を離れることなく講義を受けることができた。今後も積極的に参加していきます。</li> </ul>
ウ. 交流の機会に満足	<ul style="list-style-type: none"> <li>・チャットに意見を書き込んだり、ブレイクアールームで少人数での話し合いができたりして、他の先生方と意見を交流できたのも良かった。</li> <li>・校種で分かれたブレイクアールームがとても良かったです。同じような悩みを抱える人たちが本音をぶつけ、分かってもらい、ちょっとすっきりしてまた頑張れるような雰囲気になりました。</li> </ul>
エ. 安心感がある	<ul style="list-style-type: none"> <li>・人見知りするので、正直な所あまり討論が好きではありません。今回の研修は討論がなく、安心して最後まで視聴できました。</li> <li>・進め方や指示が分かりやすかった。</li> </ul>

オンライン研修のよさは、旅費の制限なく、全国から講師を招聘できる点といえる。素晴らしい講師の先生を迎える華やかさが、受講者の記述からも伝わってくる。

一方、課題は安心・安全の確保である。対話のある双方向研修を成功させるには、より丁寧な運営とともに、受講者が安心して取り組める集団づくりの視点が不可欠である。

### (3) 集合・来所型研修

6月に入って再開した、集合・来所型研修の受講者アンケートから抽出した記述である。若手教員〔初任者〕、研修講座、中堅教諭等〔前期〕資質向上研修講座研修講座、中堅教諭等〔後期〕資質向上研修講座から抽出している。

#### ○否定的な意見

類型	代表意見
ア. 感染が心配	<ul style="list-style-type: none"> <li>・このご時世に普段より多くの先生方と話す機会や研究協議があるのはとても不安が大きかった。(中堅前高)</li> </ul>
イ. 設備に不満	<ul style="list-style-type: none"> <li>・音が聞こえにくかった。音がこもっていた。(複数講座)</li> </ul>
ウ. 日程・内容に不満	<ul style="list-style-type: none"> <li>・授業変更が3週間連続で必要となった。検討してほしい。</li> <li>・内容が過去の研修と同じだった。(中堅前高)</li> </ul>

エ. 来所の必要性に疑問	・Google Meet などオンラインで研修を行うことも可能であったと思う。茨城県全域から各学校の初任者をわざわざ集めるのは非常に非効率だと感じた。(初高)
--------------	---------------------------------------------------------------------------------

○肯定的な意見

類型	代表意見
ア. 十分な感染予防対策で安心	・コロナ対策がしっかりとされていて、安心して受講することができました。(初高) ・教室を分散したり、リモートでの講義を行ったり、ソーシャルディスタンスをとっての演習を考えてくださったりと、様々な工夫を凝らしながら安心して研修ができる体制をとってくださっていた。(中堅後小)
イ. 仲間に会える喜び	・同期と久しぶりに会って会話をするのが一番の研修と思います。動画での研修も良いですが、この状況下で来所での研修を用意して実施していただきありがとうございました。(中堅後高)
ウ. 来所ならではの内容に満足	・久しぶりにグループ活動をさせていただき、演習ならではの学びがありました。(中堅後中)

令和3年1月中教審答申『令和の日本型学校教育』の構築を目指してでは、感染拡大防止のため臨時休業措置が取られた結果、日本型学校の強みが再認識されたとしている。それは、学校は人と安全・安心につながるができる居場所であるということだ。上記アンケートを見ると、センターは、教員が仲間とつながることができる居場所、つまり「教員の学校」としての役割を担っていることに改めて気づかされる。

以上から、それぞれの研修方法のよさと課題を次のようにまとめた。

オンデマンド型オンライン研修

- 各自の理解と都合に合わせて研修できる
- ▲質問や話合いで学びを深めることができない

双方向型オンライン研修 (zoom、Meet など)

- 質問や話合いで学びを深めることができる
- ▲時間が固定されている、研修環境の確保

集合型来所研修

- 演習や研究協議ができる、人とつながる居場所の役割
- ▲感染リスク 移動時間が負担

### 3 ポストコロナ期の研修方式を考える

2では、令和2年度のセンターにおける研修を受講者の感想から振り返った。そこで明らかになった集合・来所研修、オンライン研修、それぞれのよさを柔軟に組み合わせたポ

ストコロナ期の研修（ベストミックス）をここでは考えてみたい。考えるにあたっては、全国の教員研修機関の取組を参考にした。コロナ期にセンターがやってきたことや達成したことは「宝」であり「資源」である。すでに私たちが手にしているもの、今あるものを使うリソースの視点で考えたい。取り組む際に想定される難易度を表記したが、情報通信技術エンドユーザーの予想である点をお許しいただきたい。

(1) 同時双方向型オンライン研修（講義）＋対面・集合型研修 **取り組みやすさ：易**

講義を双方向型オンラインで行い、別日に集合・来所研修を行う。たとえば、講義・演習を含む講座2日分を、講義は1日にまとめて受講者は来所せずに受講し、来所研修日にはその講義内容を受けた研究協議や演習を行う。来所日が減ることで受講者の負担軽減につながり、集合研修で受講者との交流ができる。同時双方向型オンライン研修では質問・協議の機会も確保できるため、オンライン研修と集合・来所型研修双方のメリットが生かされる形と言える。

センターでは、令和3年1月から再び全研修がオンラインとなり、基本研修も zoom を使って同時双方向の講座が行われている。受講者アンケートからは、児童生徒の声やチャイムの音が聞こえてしまう、インターネットに接続できる部屋がないなどの学校で研修を受ける大変さが伝わってくる。

今後、自宅や学校で研修を快適に受講できる環境が整備されることに期待しつつ、地域の拠点（市町村の研修施設など）に受講者が集まる分散型集合研修の可能性を視野に入れておくのはどうだろうか。遠方の受講者が、研修センターではなく地域の拠点に集まって受講することで、移動の負担が減り、かつ近隣校の仲間と一緒に受講できるメリットがある。オンラインで各拠点をつなぐ、各地域にファシリテーターを置く、などの方法で一斉実施が可能である。将来、センターを改築する時が来ても、地域を結んだオンライン研修であれば、センターの建物という「箱」がなくても研修が継続できる。

(2) オンデマンド型オンライン研修＋対面・集合型研修 **取り組みやすさ：やや難**

オンデマンド型オンライン研修のメリットは、受講者の学習ペースで進められること、また繰り返し視聴することで内容の定着につながることで、短時間の動画であれば隙間時間を有効に使えること、などである。反転学習の要素を取り入れた効果的な研修が期待できる。動画をその後も閲覧可能にしておけば、事後の復習として使える。動画の保存を望む受講者の声が多いことから、動画コンテンツの利用方法については今後も検討していきたい。

動画作成には、大変な手間と時間がかかるため、取組の難易度は高めだと思うが、センターで既に作成済みのものを利用することも考えられるし、NITS(教職員支援機構)やNISE 学びラボ（国立特別支援教育総合研究所）など既存のリソースを活用することで質の高い学びを保障することが可能である。

### 東京都の例

東京都は平成 27 年度から、都内の全公立学校の教員を対象に、研修動画をインターネットで視聴できる環境を整備している。研修履歴自己管理システム「マイ・キャリア・ノート」に動画を配信することで、教員が研修動画を事前に視聴するなどし、研修の日数や時間の見直しを図り、教員の負担軽減につなげることを目的にしている。

動画の事前視聴によって研修時間を段階的に減らし、集合研修では演習形式や協議の時間を確保する。研修動画の視聴を講義の代替として、通所日数を減らすなどの取組を行っている。

### 福岡県の例

平成 30 年度文部科学省委託事業として、福岡教育大学教職大学院と福岡県教育センターが連携して行ったオンライン研修連携事業が参考になる。この連携事業は次のように進められた。

- ①大学から受講者に動画が配信される
- ②受講者は動画を視聴して、事前課題を完成させる
- ③教育センターは、事前課題に関する相談をメールで受け付ける
- ④教育センターでの本研修日（対面型）に、事前課題を基にした講義演習を実施する

この試みでは、動画視聴と課題作成を組み入れることで、対面研修を減らすことができた。事前学習が、本講座に臨む意欲を向上させ、受講者の深い理解につながることも報告されている。課題作成に関する相談を受け付けることで、受講者とのやりとりが介在し、動画視聴が受け身にならない優れた取組である。

### (3) 校内研修リーダーの育成 取り組みやすさ：易

校内研修を支援することで、研修センターに集合することなく研修の機会を確保できる。教育相談課が取り組んでいる「令和 2 年度教育相談に関する研究」では、研究協力校の研修担当教員が、センター指導主事と連携して、校内研修の企画運営を自分たちの手で行っている。研修担当教員とセンター指導主事が、メールや電話のやり取りをして研修プランを完成させ、協力校は校内研修を実施する。研修ファシリテーターは、各校の研修担当教員が務める。校内研修後は、研修を受けた教員の感想やプランの改善点をセンターと共有する。この方法で、教員の来所と指導主事の学校訪問を最小限にしつつ、校内研修支援が実現できている。

研修リーダーの育成の効果は、すでにセンターのベテラン教員研修等でも実証されているが、学校の自主的・主体的な研修を推進できる持続可能な方法であり、今後さらに進化の余地がある。

### (4) 自主研修としてのオンデマンド型オンライン研修 取り組みやすさ：難

「情報モラル・情報セキュリティ研修講座」のように、ネットワークを利用した動画

配信による研修講座があるが、動画視聴をもって研修履歴・評価につながる研修は、センター全体では多くない。オンデマンド研修は、出張負担の軽減・業務の効率化の点で優れているが、モチベーションが維持しにくく受け身の研修になりがちである。また、オンデマンド型の研修のアンケートから、勤務時間内に動画視聴の時間が確保されにくい状況が分かっており、研修が教員の負担を増やすことも懸念される。

そのようなデメリットがありながらも、オンデマンド型オンライン研修は、個人の主体的な研修の入口として考えれば、非常に魅力的であると個人的に思っている。ここではオンデマンド型オンライン研修の可能性について私見を述べたい。

#### ア オンデマンド型オンライン研修を充実させるべき理由

##### (ア) 多様化するニーズに対応する

中堅教諭等資質向上研修講座のアンケートを見ると、前期でも後期でも評価にはばらつきがあることが分かる。中堅教諭の中でも経験の違いがあり、ニーズの差が生じていると思われる。選考試験の年齢上限制限が撤廃されたことにより、初任者にもその傾向が見られる。このように多様化する教員のニーズに対応するために、動画視聴による自主研修は有効な方法のひとつだと考える。

安藤(2018)が述べた「ミニマムスタンダード」をセンターの研修が担い、自主的な研修を動画コンテンツの視聴で進めることにより、各自の課題意識に沿った学びを提供できるだろう。そのためには、後述するように、教員が自らのキャリアパスを念頭に研修を計画し、適切な評価を受けられるシステムが必要である。

##### (イ) すべての教員に学ぶ機会を保障する

「すべての教員」の学びを止めないために、いつでもどこでも学べるオンデマンド型オンライン研修は有効である。私は育児休暇を3回取得しているが、育休中に研修を受ける機会はなかった。育休復帰後は、時間のなさから研修受講を躊躇することになった。宿泊を伴う研修などは、希望があっても参加が難しく、資質能力向上のチャンスはさらに減ることとなる。女性が管理職になることに消極的になりがちなのは、能力開発の機会に差があることも一因ではないか、というのが私の率直な思いである。学びを止めるなという押しつけではなく、学びたいときに学べる機会を提供することが是非とも必要である。

後述する TALIS の結果によると、日本の教員の研修意欲は非常に高い。昇給も評価もないのに研修に積極的なことから、日本の教員の真面目さに驚嘆するのだが、その真面目な人たちが、研修の時間を確保できないとも回答している。研修を受けないのは意欲の低さが理由でない。私たちにできるのは、どうしたらすべての教員に学びを届けられるのかを考えることであり、いつでもどこでもアクセスしやすいオンデマンド型研修は、選択肢のひとつになると考える。

#### 東京都の例

東京都教育委員会は、平成27年度から、研修の受講機会が限られている産休・育

休中の教員等を対象に、自己啓発支援の一環として、研修動画をインターネットにより配信してきたが、この研修動画を産休・育休中の教員等に限定せず、都内全公立学校の全ての教員が、インターネットにより視聴できる研修履歴自己管理システム「マイ・キャリア・ノート」を整備した。

#### 福井県の例

福井県教育総合研究所では、「通信型研修」を平成 26 年に 10 講座でスタートし、現在は 100 本を越える講座を配信している。この試みは、2013 年に実施の TALIS で、日本の教員の研修意欲が非常に高かったこと、同時に研修を受けたくても「日程が仕事のスケジュールと合わない」と答えた教員の割合が 86.4%で世界一であったことから、「研修受講意欲は高いのに多忙で研修ができない」問題を解消するため導入されたという。自主研修を推奨すると同時に、たとえば若手教員（初任研）研修講座の計画では、12 の通信型研修が計画に組み込まれるなど、研修全体で動画の活用を行っている点が参考になる。

#### イ 自主研修を推進するために

##### (ア) 学び続けるモチベーションの維持

動画を視聴するのみの研修では、研修効果は最小限と言わざるを得ないだろう。平成 27 年の中央教育審議会答申では、「教員が学び続けるモチベーションを維持するため、教員の主体的な学びが適正に評価され、学びによって得られた能力や専門性の成果が見える形で実感できる取り組みや制度構築を進める」とある。個人の研修を支え、励ます仕組みは必須である。

大学レベルの講義を受けられる MOOC(大規模公開オンライン講座)プラットフォーム「gacco」では、講義動画のセクションごとに小テストがあり、最後に提出したレポートを受講者同士で相互採点する仕組みになっている。NITS オンライン研修でも、講義ごとに短いリフレクションがあり、最終的にレポートをオンラインで提出することにより、達成感と緊張感を持って研修を進めていくことができる。

他県の例を見ると、育成指標に基づいた研修メニューと評価で、教員が自ら研修を計画し、自己評価につなげる仕掛けをしている。参考として最終頁に示したのは、オンデマンド型オンライン研修を推進している都道府県の一部である。Moodle などの学習管理ソフト (Learning Management System) を使うことで、教員が自らの研修履歴等を確認して研修計画を立案し、計画的に研修や自己啓発に取り組める仕組みである。森田 (2020) が提案するポートフォリオも、最小限のコストで同じ効果が期待できるツールであり、他県でも実践例がある。

#### 千葉県の例

「研修履歴の自己管理」「学びの蓄積の表示」「eラーニング」「Web 申込みによる研修支援」という機能を持つ研修履歴システム「Asttra(アストラ)」を構築し、令和 2 年度より運用開始している。

### 秋田県の例

教員育成指標の周知と活用を図るために「あきたキャリアアップシート」を開発し、自己評価と自己の研修計画を連動させている。また、研修履歴を自己管理するためのエクセルシートを用意し、活用させている。

### 山梨県の例

「やまなし学び続ける教師のためのポートフォリオ」シートを運用し、教員の学びの意欲を高めている。シートは、①研修体系、②研修履歴、③ふりかえり評価、の三つの部分からなり、教員は研修を受講するごとにシートに記入し、適宜振り返りを行う。各学校の管理職に周知し、面談等の場面で積極的な利用を呼び掛けている。

#### (イ) 外的リソースを活用する

効果的なeラーニングを考える上で、参考になるのがインストラクショナルデザイン（ID）である。IDとは、「教育・研修の効果・効率・魅力を高めるための手法を集大成したモデルや研究分野、またはそれらを応用して学習支援環境を実現するプロセス」のことを指す（鈴木、2005a）。2000年頃から企業内教育を中心に、eラーニングに対する期待が高まったが、期待はずれに終わってしまった経緯があり、科学的な研究成果に基づいた教育技法の視点から学習をデザインするために、IDが注目された。

IDの目的は、教育の効果・効率・魅力を高めることだという。受講者が受けた研修に満足し、また受講したい、あるいは引き続きスキルアップを続けていきたいと思う魅力的なコンテンツの開発を行う方法としては、大学との連携が挙げられる。最先端の考えに触れてワクワクすることは、学習の継続に欠かせない要素であると思う。

効率的、すなわち限られた時間・施設・労力・費用で目的を達成するとき、外的リソースの活用は欠かせない。すでに述べたNITS動画の活用も効率的に研修の魅力を高める方法である。リソースは、もちろん動画だけではない。福井県総合教育研究所がホームページで公開しているBOOKレビューなども、自主研修を進めるために外的リソースをうまく活用している例と言えるだろう。目的達成のために「すでにあるもの」を使うのがリソースの考え方である。

### 福岡県の例

平成29年度から、福岡大学教職大学院と福岡県教育センターが連携し、共同授業を試験的に開設している。教職大学院との協働により、教育センターの研修が大学院の単位に換算できるようにする。それらの単位を積算することにより、1年間の在学での修士号取得が可能になるという構想である。研修に向かう教員の意欲が高まるだけでなく、教員の時間的・経済的負担の軽減にもつながる。今後の展開に注目したい取組である。

### 三重県の例

任意の時間に繰り返し研修できる機会を確保するために、パソコンだけでなくスマートフォンやタブレット等でも視聴可能な研修システムを配信している。現在配信して

いる動画は210コンテンツで、そのうち62コンテンツが、独立行政法人教職員支援機構（NITS）のオンライン講座から選ばれている。210ものコンテンツが並ぶ一覧表は壮観であり、著名な講師の名前を見つけると心が躍る。魅力と効率を両立した試みである。

#### 4 おわりに

新型コロナウイルスは、わずか数ヶ月のうちに世界中に広がり、今なお甚大な影響を及ぼしている。Volatility, Uncertainty, Complexity and Ambiguity (VUCA)と言われる、先の見えない時代に、私たちの組織はどうあるべきだろうか。

正解のない時代に「挑戦・模索」はもちろん必要である。そして、それは「失敗」とセットである。うまくいかなかったことも、そのことに気づき、分析し、違う試みをすることで、「賢い失敗」になり得るが、それには失敗について安心して語れる組織であることが重要である。ミスをしてそのことで罰せられたり評価を下げられたりしないと思える。意見を言ってもきまりの悪い思いをすることなく、無知であり無能であるとの評価を受ける不安がない。これが、Google社のリサーチチームによって知れ渡った「心理的安全性」の考え方であり、現在のような危機の時代にこそ必要な組織のあり方だと考える。

最後まで読んでくださった方々、ありがとうございました。新しいものはいつも妄想を語り合うことから生まれると私は信じています。拙稿が、さまざまな視点からの、率直かつリスペクトにあふれたコミュニケーションを生み、共に学習して成長する、よりよいチームづくりにつながることを願っています。

#### 【引用文献・参考文献・資料】

<文部科学省答申等>

- ・「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」平成24年8月中央教育審議会
- ・「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月中央教育審議会
- ・「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」平成31年1月中央教育審議会
- ・「教職員に関する主な提言等について」令和2年7月9日付け2教教人第15号
- ・『令和の日本型学校教育』の構築を目指して～全ての子供たちの可能性を引き出す、個別最適な学びと、協働的な学びの実現～」令和3年1月中央教育審議会

<他県の取組>

- ・「千葉県教職員研修体系」平成31年2月 千葉県
- ・山下和利「徳島県教育情報ネットワーク eラーニングシステム構築—平成23・24年度

徳島学びのコンテンツ機能充実事業として一」

- ・「教員研修の在り方検討会報告書」 平成 24 年 3 月 福井県
- ・「オンラインによる研修を効果的に活用した中堅教員資質向上研修モデルの開発に関する調査研究」平成 31 年国立大学法人福岡教育大学教育総合研究所

<茨城県教育研修センター関係>

- ・森田正彦『「学び続ける教員」を育成し、支援する一体的な養成・研修の提案ー共通ポートフォリオによる評価の導入（追加経費ゼロ、負担増ゼロ、波及効果大！）ー』研究紀要第 2 集 茨城県教育研修センター
- ・安藤昌俊「効果的なベテラン研修に関する一考察」研究紀要第 1 集 平成 31 年 3 月 茨城県教育研修センター
- ・安藤昌俊「動画コンテンツの有効性とは」茨城県教育研修センター研修資料  
「コロナ期と過渡期とポストコロナ期を混同している世間の風潮」
- ・吾妻俊昭「ベテラン教員の資質向上～指標に基づく研修プログラムの開発～」令和元年度第 3 回 NITS 大賞 審査委員特別賞

<その他>

- ・エイミー・C・エドモンソン「チームが機能するとはどういうことか」2020 年 英治出版
- ・Amy C. Edmonson and Gene Delay(2020) *How to Foster Psychological Safety in Virtual Meetings* Harvard Business Review
- ・石井遼介「心理的安全性のつくりかた」2020 日本能率協会マネジメントセンター
- ・鈴木克明「インストラクショナルデザインの基礎とは何か：科学的な教え方へのお誘い」消防研修（特集：教育・研修技法）第 84 号（2008 年 9 月）52-68
- ・鈴木克明 監修「インストラクショナルデザインの工具箱 101」2016 北大路書房
- ・三坂健 編著「オンライン研修入門」2020 ディスカヴァー・トゥエンティワン
- ・中村文子、ボブ・パイク「研修デザインハンドブック」2019 日本能率協会マネジメントセンター
- ・F・コルトハーヘン「教師教育学ー理論と実践をつなぐリアリスティック・アプローチ」2010 学友社
- ・佐藤明彦「教育委員会が本気出したらスゴかった。」2020 時事通信社

参考 オンデマンド型オンライン研修を運営している都道府県の例

研修センター名	名称	LMS	動画作成者	履歴・評価
北海道立教育研究所	オンデマンド研修	vICS		
千葉県総合教育センター	eラーニング Asttra	Asttra		動画視聴、履歴管理、修了認定
東京都教職員研修センター	研修自己管理システム「マイキャリアノート」		自作、NITS、特支総合セ	動画視聴、申込・履歴管理
福井県総合教育研究所	福井県総合教育研究所 通信型研修	moodle	自作	小テスト 意見フォーラム
山梨県総合教育センター	やまなし eラーニング			動画視聴、履歴管理、教材印刷
岐阜県総合教育センター	岐阜県学校間総合ネット eラーニングシステム	moodle		申込み・欠席連絡・履歴管理
静岡県総合教育センター	研修参加者のための eラーニング	落札結果不明	N I T S 自作	受講申込、動画視聴、課題管理、修了認定、履歴管理
愛知県総合教育センター	eラーニング	Internet Navigware	自作	小テスト アンケート
三重県総合教育センター	ネットDE研修システム	Glexa	N I T S 自作	動画視聴
奈良県立教育研究所	奈良県立教育研究所ユーチューブチャンネル	You Tube	自作	動画視聴
和歌山県教育センター学びの森	きのくに eラーニング	NETCOMMONS	自作・大学教授・講義の撮影	校内研修支援パッケージ
岡山県総合教育センター	e研修所おかやま	Glexa	自作	動画視聴
徳島県立総合研修センター	徳島県教育情報ネットワーク eラーニングシステム	moodle	四国大学	動画視聴・教材印刷
福岡県教育センター	福岡教育大学「教員研修支援センター」による動画コンテンツ・研修プログラム	教育研究所 HP	福岡教育大学教職大学院 自作	講座修了時に福岡大学教職大学院の単位を修得。