

# オンライン講座を活用した効果的な研修の在り方に関する研究

企画開発室 川崎 洋幸 兵頭 俊二 上岡 公紀  
石崎 有一 山下 太志 泉 富浩  
【要 約】

学校の働き方改革が進められる中、教員に欠かせない職能開発の機会や時間をどのように確保し、拡大するかが課題となっている。本研究では、教育センターが実施する各種研修にオンライン講座を導入し、教員の職能開発と学校及び教員の働き方改革にどのような効果をもたらすかを検証した。導入したオンライン講座は、多くの受講者に受け入れられ、働き方改革の推進や、職能開発の機会を拡大する効果を明らかにすることができた。

【キーワード】 職能開発 オンライン研修 働き方改革 自己研修

## 1 研究の目的

教員研修について、法令では教育基本法第9条によって、教員の研修義務と行政機関等による養成と研修の環境整備が定められているほか、これまでの中央教育審議会答申においては「学び続ける教員像の確立」が求められてきた。教員研修は、今津（2012）の整理に基づくと、①法定研修、②教育センター等での①以外の研修、③校内研修、④自主研修（教職員団体・民間教育研究団体による研修、その他個人的研修）に分類される。また、教員免許状更新講習や教職大学院への派遣なども現職教育の機会と言える。

このような中、OECD（経済協力開発機構）の「国際教員指導環境調査（TALIS）2018」（以下「TALIS」という。）では、我が国の教員の職能開発に係る時間が対象国中で最も短いという実態が明らかになる一方、学校の働き方改革の推進の観点からの業務の見直しの動きも強まっている。また、教員研修については、多くの研修機会が提供されているものの、様々な要因から研修に費やす時間をとれないという実態も指摘されている。

そこで、本研究では、国や県の働き方改革に関する施策や、各種調査結果で示された教員の職能開発に関する障壁を踏まえ、オンライン講座の実施により教員の職能開発の機会を拡大することを目的とする。また、近年充実してきたインターネット上での動画提供を行うことにより、従来の集合研修と違う形で教員の職能開発の状況を改善したい。

## 2 研究の内容

### (1) 先行研究等のまとめ

#### ア 大学等における講義のオンライン化

大学や高等学校における、コンピュータやインターネット通信を利用したオンライン授業については、平成13年に文部科学省から「多様なメディアを高度に利用した授業」が示され、オンライン授業と対面授業は教育効果の面で差がないことを前提に、社会人や留学生などを対象とするオンライン授業に関する制度が整備された。

その後、コンピュータの性能や通信環境の向上により、取り扱うことのできる情報量が飛躍的に増え、教育工学等の分野から大学や高等学校を対象として、オンラインによる授業方法が研究されてきた。そこでは、アクティブラーニングについて、学習者がどのような学習活動を行ったかを分析する方法は、対面よりもオンライン上での管理に優位性があるとされ、オンラインを活用したシステム開発等に関する研究が見られる。また、オンライン学習と対面学習を組み合わせたブレンド型授業（反転授業）の事例研究も見られる。

インターネットを用いた大規模公開オンライン講座（Massive open online course）であるMOOCに関しては、MOOCの質の保証や生涯学習の観点で検討が進められたほか、大学での取組を対象した研究も見られる。我が国のMOOCは、大学教育や社会人教育、生涯学習等の分野で活用が盛んであり、民間を含む複数のプラットフォームが提供されている。令和2年3月24日付け文部科学省通知「令和2年度における大学等の授業の開始等について」では、遠隔授業として考えられる方法としては、①テレビ会議システム等を利用した同時双方向型の遠隔授業、②オンライン教材を用いたオンデマン

ド型の遠隔授業、があるとしている。また、「遠隔授業の一部として、MOOC等の教育コンテンツを活用することも考えられる」としている。

#### イ 小中学校における授業のオンライン化

小中学校では、長らく対面授業が原則であったが、複式学級を有する小規模校等、複数の学校での合同授業をオンラインで実施する研究が進められてきた。遠隔教育の推進に向けたタスクフォースから、平成30年に「遠隔教育の推進に向けた施策方針」が示されたほか、文部科学省からは「遠隔学習導入ガイドブック」が出されている。同ガイドブックによれば、小中学校や高等学校においては、遠隔システムを活用した同時双方向型で行う教育として、小規模校等における教育活動の充実や不登校児童生徒や病気療養児に対する教育において活用方法を類型化している。しかしながら、同時双方向のオンライン指導を通じた家庭学習はこの類型に含まれておらず、文部科学省（2020）によれば、令和2年の臨時休業中の学校における同形態での実施率は5%であった。

#### ウ 教員研修におけるオンライン化

「遠隔教育の推進計画に向けた施策方針」では、教員研修は、遠隔システムを活用して行うことにより、研修の効果を高めることができ、教師の移動による時間やコスト、負担等を軽減できるなどの効果が期待できると示されている。

教員研修の多くを担当している都道府県立教育センターでは、面積が広い県や、離島の多い県においては、以前から遠隔研修が実施されており、その多くは、本部と遠隔地を回線で結び、サテライト会場で同時中継して研修を実施するものである。このような遠隔研修について、北海道立教育研究所（2017）では、SkypeとZoomの特性を比較し、運用に適した環境やマニュアルの研究を行っている。

e-Learningの導入についても一部の教育センターで早期から研究が進められ、東京都教職員研修センター（2004）では、e-Learningの教員研修への活用方法を検討して導入モデルを構築したほか、神奈川県立総合教育センター（2006）では、e-Learningの特性に基づいた教員研修への活用の方策を検討し、集合研修に比べてインタラクティブ性が低い部分をカバーするために

適切な研修目的の設定と全体のデザインが重要であると指摘している。また、福岡教育大学（2018）は、オンラインによる研修を活用し、大学と教育委員会が連携して行う中堅教諭等資質向上研修のモデル開発に取り組んだ。このように、教育センターでの研究の多くは、オンライン研修の種類と特長を踏まえ、オンライン研修をどのような形で活用できるか、モデル構築を行い、その成果を検証するものである。

全国の47都道府県立教育センターを対象とした静岡県総合教育センターの調査（2019）によれば、e-Learningのシステムを導入しているのは22か所あるが、受講管理を実施しているのは5か所にとどまっている。また、オンライン講座の活用方法は次のとおりである（図1）。

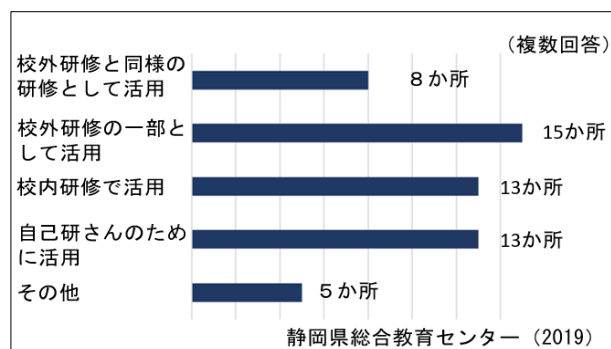


図1 オンライン講座の活用方法

また、動画作成方法としては、「独自に作成している」が21か所で、「教職員支援機構の動画を活用している」ケースも5か所あった。また、システムで管理している動画の本数は、100本以上は6か所、50～99本は5か所、50本未満は11か所であった。

#### エ 先進県での導入状況

全国で比較的早期からオンライン研修を実施している教育センターのうち、三重県では、平成15年から県内の教職員が各学校でe-Learning教材をオンデマンドで受講できる研修システム「ネットDE研修システム」を構築し、運用している。同システムは、教職員にIDとパスワードを発行し、職種や経験年数に対応したクラス設定や受講者対象のアンケート集計が可能である。60～90分の動画コンテンツ約330本を提供しており、校内のパソコンで視聴可能だが、受講者からタブレットやスマートフォン等で利用したいという要望があり、対応が課題であるとしている。

福井県では平成26年から、従来の集合研修を

「実践型集合研修」と「通信型研修」に分けて実施している。「通信型研修」はスマートフォンやタブレットなど、様々な端末で受講できるほか、研修の振り返りや理解度を確かめることができる小テスト機能も備えられており、令和元年度は113講座を開講している。また、受講者の視聴時間帯は、平日の8時から20時が全体の82%を占めている。同県では、動画作成の負担が大きいことや受講者の研修効果測定、視聴履歴取得の簡略化などを課題としている。

## (2) 職能開発の課題

### ア 教員の仕事時間

TALISの結果(図2)によると、中学校教員の一週間当たりの仕事時間の合計は、参加国平均が38.3時間であるのに対し、日本は56.0時間で参加国中最長である。

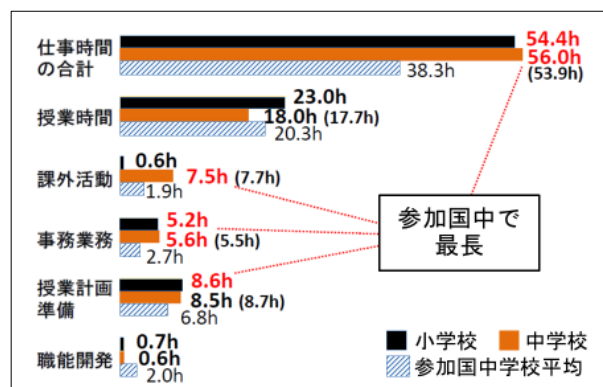


図2 教員の一週間当たりの仕事時間

また、小学校教員も、参加国中で日本が最長で54.4時間となっている。さらに、日本の教員が一般的な事務業務に掛ける時間は、小学校で5.2時間、中学校で5.6時間で、中学校教員の参加国平均は2.7時間である。日本の小中学校教員が業務に関して「非常によく」又は「かなり」ストレスに感じることを、書類への記入など事務的な業務を挙げる割合が最も高く、中学校教員は参加国平均を約6ポイント上回る52.5%、小学校教員は61.9%となっている。

一方、日本の教員が職能開発活動に掛ける時間は、中学校で0.6時間、小学校で0.7時間で、参加国中学校平均の2.0時間と比べて少ない。日本の教員は、他国の教員と比べて、自身の指導法に自信がなかったり、仕事に対して満足感を得ていなかったりする傾向があると分析されている。

### イ 職能開発の機会と課題

教員研修についての分類は先に述べたが、教

員の研修機会としてOJT(On-the-Job Training)の要素も大きいことから、職能開発の機会として、OJT、Off-JT、自己研修の分類に基づいて整理する。

#### (7) OJT

OJTは、現職教育のように校内組織を踏まえて研修として行われる場合や、各分掌組織で主任から指導を受ける場合など多様である。また、都道府県によっては、初任者研修や中堅教諭等資質向上研修を教育センターにおいて実施した上で、勤務校の実務を通じた研修と組み合わせる場合も多く、部分的にOJTに区分できる場合もある。近年は、教員の働き方改革への対応から、「子どもと向き合う時間の確保」「研修のための新たな時間や場所の確保」のために、「上司や先輩が、部下や後輩に対して、仕事を通じて、職務に必要な能力を計画的・重点的に育成する努力の過程」が注目されている。しかし、①成果が指導する側の力量に左右されやすい、②業務を体系的に学びづらい、③学ぼうとする側が受け身になる等の課題があると指摘されている。

#### (4) Off-JT

Off-JT(Off-the-Job Training)は、学校を離れて教育センター等の研修機関や教育委員会等において受講する、研修体系に基づいた研修である。法定研修に区分される初任者研修や中堅教諭等資質向上研修、さらに、受講者の希望によって受講する専門的な知識・技能に関する研修がある。福島県教育センター(2006)による、教員を対象とした、自己成長のきっかけと研修との関わりについての調査結果によると、自己成長のきっかけは、職場における同僚等からの支援やアドバイスであることが多く、教育センター等で実施されるOff-JTがその役割を果たすことは少ないといった指摘もある。

#### (7) 自己研修

自己研修は、職務に限定されることなく自己の課題意識に基づいて行う研修である。教科指導や特別活動等に関する指導力を高めたり、各自が抱える課題の解決を図ったりするために、教員が個人やグループで取り組む研修である。教員一人一人の課題意識に基づいた研修のため、意識の差異により取り組み方が大きく変わることや、費用や環境の問題で制限されることなど

の課題もある。

### ウ 職能開発参加への障壁

TALISによると、職能開発へ参加するに当たって障壁となるものについて、小中学校とも最も高い割合を示したのは「職能開発の日程が自分のスケジュールと合わない」である（小学校84.3%、中学校87.0%）。次いで、「家庭ではやらなくてはならないことがあるため、時間が割けない」（同71.1%、同67.1%）「職能開発は費用が高すぎる」（同61.1%、同60.7%）といった結果が出ている。この傾向は本センターの受講者に対して行ったアンケートでも同様で、職能開発への意欲があっても、業務や家庭の都合でその機会を失っていることが示されている（図3）。このことから、業務や家庭の都合に左右されない、受講者に都合の良い時間に職能開発の機会を提供できれば、その障壁はある程度取り除くことができるとも言えよう。

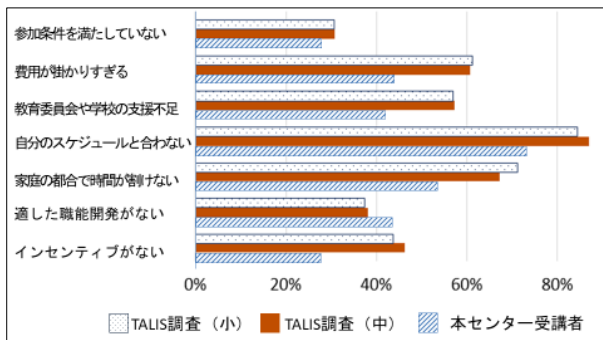


図3 職能開発参加の障壁の比較

### (3) 働き方改革の推進と研修の充実

働き方改革の推進と同時に、様々な教育課題に対応するため、教員の資質・能力の向上に向けた研修の充実も重要である。ここでは、国や県の働き方改革に関する施策を踏まえ、研修の在り方について考察する。

#### ア 働き方改革の動向

##### (7) 国の施策

中央教育審議会答申「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」（平成31年）では、学校における働き方改革の目的として、高い成果を挙げた我が国の学校教育を持続可能なものとするを掲げ、次の施策の一体的な推進が必要であることが示されている。

- 勤務時間管理を徹底し、「勤務時間の上限に関するガイドライン」の実効性を高め

るとともに、労働安全管理体制の整備と教職員一人一人の意識改革を行うこと。

- 学校及び教師が担う業務の明確化・適正化を図り、社会との連携を強化すること。
- 事務職員を含むミドルリーダーがリーダーシップを発揮できる学校の組織運営体制を整備すること。
- 変形労働時間制の導入など、教師の勤務の在り方を踏まえた勤務時間制度の改革を推進すること。
- 教職員や専門スタッフ等の配置の充実を図るなど、働き方改革の実現に向けた環境整備を推進すること。
- 業務改善状況調査等を通じて、学校における働き方改革の確実な実施のための仕組みを確立すること。

#### (4) 愛媛県の施策

本県では、教職員の心身の健康を保つとともに、誇りややりがいを持って能力を発揮できる環境を整え、子どもたちへ効果的な教育活動を行うことを目指して、令和元年に「愛媛県学校における働き方改革推進方針」が策定された。この中で、次の六つの柱ごとに、各年度の重点取組事項を検討し、「学校における働き方改革推進計画」をまとめている。

- ① 業務負担軽減のためのICTの活用や業務の見直し等
- ② 専門スタッフの活用等によるチーム学校の推進
- ③ 部活動の負担軽減
- ④ 勤務時間の適性化と教職員の意識改革
- ⑤ 市町教育委員会・学校との連携
- ⑥ 保護者・地域との連携

これに基づき、令和2年度は、全教職員を対象とした意識調査の実施や一年単位の変形労働時間制の検討、効果的な実践事例集の作成、教員研修の申込みWeb化、オンライン研修の導入、大学生の学習ボランティアの配置等の新しい取組を行っている。

中央教育審議会答申や県の方針で示されているように、働き方改革は、教員の負担を軽減し、「子どもたちのため」に効果的な教育活動を持続的に行う体制を構築することが重要である。そのためには、教職員のワーク・ライフ・バランスの充実を図り、教職員の「子ども一人一人



と向き合う時間」や「授業改善のための時間」を確保する一方で、効果的な教育活動を行うための教員一人一人の資質・能力の向上が欠かせない。本センターにおいては、働き方改革の主旨を踏まえ、研修効果の向上と研修の効率化の両立を図る方策が必要である。

## イ 働き方改革を踏まえた研修の在り方

### (7) 研修体系の見直し

平成29年に施行された「教育公務員特例法の一部を改正する法律」に基づいて、任命権者である都道府県等では、研修体系の見直しが進められた。本県においても、教員のキャリアステージに応じた研修体系の見直しとともに、基礎研修の免除要件拡大や研修日数の削減、受講年度の弾力化等、学校や教員の負担軽減を踏まえた改善も併せて行った。今後も、毎年の研修計画の立案に当たり、講座内容を精査の上、研修の効率化を図っていく予定である。

### (4) 研修の効率化

研修効果をより高めるためには、OJTを充実させること、OJTとOff-JTとの連携を深めること、校内研修や自己研修の在り方の再検討が必要である。

OJTの充実を図るためには、日常の教育活動の中で学ぶだけではなく、若手教員に対するメンター制やミドルリーダーの育成に向けた管理職や主幹教諭による指導など、計画的な取組が必要である。誰が誰に、どの時期に、どの業務で、どのような内容に重点を置いて、どのような能力を育成するかなど、目標と手立てを明確にして計画的に実践することが求められる。そして、OJTを補完する形で、自己研修や校内研修、校外研修などのOff-JTを組み合わせることで、より研修効果を高めることができる。

そのためには、教職員一人一人が、現状の資質・能力を分析・把握し、個人のキャリアステージや学校での役割を踏まえて、向上を図るべき資質・能力を明確化することが必要である。これについては、本室が作成した「指標確認シート」が有効である（「指標に基づいた効果的な研修の在り方に関する研究」令和元年度愛媛県総合教育センター研究紀要第86集）。

また、校内研修についても、学校の重点努力目標等に応じて、年間計画に基づき、実施内容

を精選する必要がある。実施方法についても、研修の内容に応じて、資料の配付のみで代替したり、参加者を精選したりするなどの工夫が可能である。自己研修についても、校内LAN等を活用し、学んだ成果を全体で共有する仕組みが必要である。

本センターの研修においては、「学校における働き方改革推進計画」で掲げられているICTの有効活用により、研修形態の見直しを図っていく必要がある。その際、一律に研修をオンライン化するのではなく、集合研修で研修効果が上がるもの、オンライン研修でも十分に効果が期待できるもの、校内研修が適しているもの等を検討し、適切にオンライン化を実施することで、教員の移動時間の削減や研修日数の短縮等が可能になり、業務改善につながる事が期待できる。

### (4) オンライン講座の種類と特徴

オンライン講座は、大きくリアルタイム型とオンデマンド型の二つに分けられる。リアルタイム型は、ライブ配信を提供しているプラットフォームやオンライン会議システムを用いて、一方向又は双方向で行う方法である。双方向であれば、質問等のやり取りが可能であるが、双方が時間的に拘束される。また、オンデマンド型は、インターネットを通じて、動画等の資料を非同期・一方向で配信する方法である。受講者が希望する時間に動画を視聴できるが、一方向であるため質問等のやり取りはできない。オンライン講座の実施に当たっては、講座内容によってこれらを使い分ける必要がある。

### (5) 本センターでの導入について

#### ア 動画配信サービスの利用

本センターでは、インターネット上の動画配信サービスを利用し、オンライン講座を配信することとした。動画は本センターで収録・編集し、オンデマンド型で受講者に限定して公開することとした。

#### イ 動画の作成環境

動画の作成に当たって、スタジオに講師用のディスプレイ、講師の原稿を提示するディスプレイ、マイク、カメラ、確認用モニター等を準備した（図4）。また、プレゼンテーションソフトの動画出力による作成にも対応するよう環境を整備した。撮影後の編集作業には、動画編

集ソフトを用いることから、全所員を対象に操作研修会を実施し、所員のスキルアップを図った。

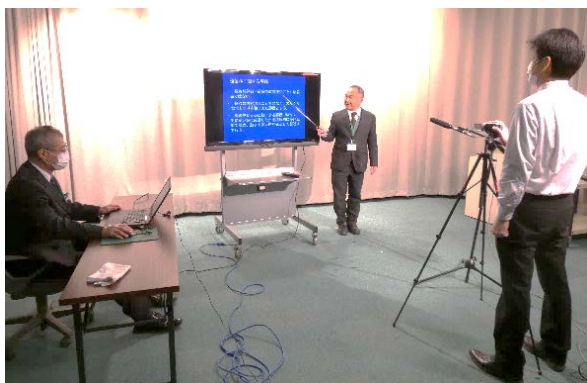


図4 動画撮影の様子

#### ウ 動画の作成と配信の工夫

動画の作成と配信に当たって、次の四つの点から検討を加えた。

- オンライン配信を行う講座の選定
- 作成動画の時間の検討
- 作成動画の構成上の工夫
- 配信方法の工夫

オンライン配信を行う講座は、オンデマンド型の特徴を踏まえて選定した。オンデマンド型の、視聴の場所や時間を問わない、繰り返し視聴できるといった特徴から、講義が中心となる研修を選定した。また、作成動画の時間は、他機関の研修動画を参考に、受講者の集中が持続する時間も考慮して、1本当たり20分程度とした。動画の構成は、共通のオープニング、エンディング画面を使用し、各研修動画に統一感を持たせた。配信方法は、受講者が研修の全体像を把握できるよう、本センターのホームページにオンライン講座の専用ページを作成し、提供することとした。

#### エ 実施形態の工夫

実施形態は、次の二つの点から検討を加えた。

- 集合研修とオンライン講座の連携方法
- リアルタイム型の活用方法

オンライン講座で集合研修を代替する場合、配信動画の視聴確認と、講座内容の理解度の把握のため、受講者にレポートの提出を課した。また、集合研修に先立って研修に関連する内容の動画を事前視聴する方法も取り入れた。また、リアルタイム型の活用は、若年教員や教員志望の学生対象の「えひめ教師塾」におけるグループ協議、初任者研修における受講者間の協議で

活用した(図5)。「えひめ教師塾」には県外の大学に在籍する学生の参加も多く、移動に伴う時間と費用の負担を大きく軽減できることから好評であった。



図5 オンライン会議システムを活用した研修

#### オ 配信した動画

本年度、本センターで作成・提供した動画は、表1のとおりである。

表1 提供した動画本数、時間

	本数(本)	総時間(分)
幼稚園新規採用者研修等	5	108
初任者研修	36	836
フォローアップ研修	20	478
キャリアアップ研修Ⅰ	25	617
キャリアアップ研修Ⅱ	54	1,366
キャリアアップ研修Ⅲ	8	72
えひめ教師塾	6	134
専門・課題別研修	15	432
合計	169	4,043

#### (6) オンライン研修の効果等の検証

##### ア アンケートによる検証

令和2年11月に、オンライン講座を受講した受講者にアンケート調査を実施した。対象は提供した研修動画を10本以上、合計時間150分以上視聴した受講者337名とした。

アンケートの「研修動画の内容は理解できたか」という設問に対して、「できた」「ある程度できた」との回答は97%であった。令和元年度に集合研修の受講者を対象とした同様の設問に対する回答が99.6%であったことから、オンライン講座も集合研修と同程度の評価と捉えている。また、受講者の記述からは、「動画配信でも十分理解できる」「要点が簡潔にまとめられていた」といった意見があり、オンライン配信を行う講座の選定も適切に行うことができたと考えている。

次に「オンライン研修を受講して、メリットは何だと感じたか」という設問については、「自分のペースでできる」「移動時間の削減」などが多数であった（図6）。

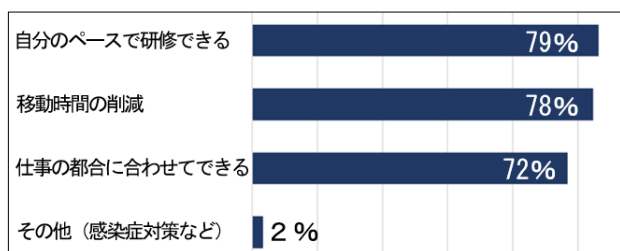


図6 オンライン研修のメリットは何か

また、受講者の記述からは次のような感想が見られ、利便性の高さや移動時間の削減についてメリットを感じていることが分かった。

- 自分のペースで効率的に学びを深めることで、結果として働き方改革や業務改善につながる。
- 移動に要する時間が掛からなかった。
- 繰り返し視聴できて理解も深まった。
- 都合の良い時間に研修を受けられるので、学校を離れる必要がなくなった。

一方、「オンライン研修を受講して、デメリットは何だと感じたか」という設問に対して、「他者と意見交換ができない」「課題が多い」といった回答が多く見られた（図7）。

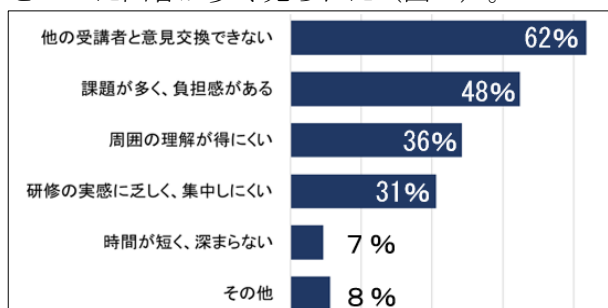


図7 オンライン研修のデメリットは何か

また、受講者の記述からは次のような感想が得られた。

- 同僚と意見交流をするのも研修の大切な要素の一つだと思う。
- 講師の話を直接聞く方が印象に残る。
- 動画では「見る」だけで終わってしまい「学ぶ」までの域に意識を持っていけなかった。
- 課題提出の機会が増えた。

このように、オンライン研修は、利便性や時間削減の点から、業務改善の手段として有効であるが、オンデマンド型では、講師の話を直接

聞くといった体験等、集合研修のメリットを得にくいことが分かった。また、オンライン研修を受講するに当たって、受講環境に関する次のような課題の指摘もあった。

- 授業や生徒指導等の業務が優先となり、勤務時間内に視聴する時間を十分に確保できなかった。
- 受講中にもかかわらず、別の仕事が入ることがあった。
- 職員室で受講していたので、周りの声が聞こえた。同僚がいる環境で受講が難しい。

また、自治体や勤務校ごとにネットワークの環境、端末の設置状況が違っていることも、オンライン研修に影響を与えることが分かった。

「今後、既存の集合研修の一部を、オンライン研修に切り替えていくことについてどのように思うか」については、「やや賛成」を含めて「賛成」が77%あった。このことから、今後、研修の一部をオンライン研修へ移行することは肯定的に受け止められていると考える。また、「今後、自由に受講できるオンライン研修講座を準備した場合、積極的に利用したいか」については、「利用したい」が92%で、自己研修に対して意欲的であることが分かった。このことから、オンライン研修による職能開発の拡大は期待できると捉えている。

## イ 所員からの意見

オンライン研修を担当した本センター所員からは、次のような意見が見られた。

- オンライン研修で、集合研修と同様の研修効果を得る工夫が必要である。
- 研修効果を高めながら、リアルタイム型とオンデマンド型の研修をどの程度取り入れるか検討が必要である。
- オンライン研修の運営に係る知識やスキル等の共有、協議を所内全体で実施する必要がある。

このように、オンライン研修の在り方について所員が課題意識を持っていることが分かる。また、研修効果を高める工夫について検討していきたいとの意見が多く見られた。

## ウ 令和3年度のオンライン研修計画

これまでの研究と実践を踏まえ、オンライン研修を含めた来年度の研修を計画した。法定研修である基礎研修においては、集合研修の一部

をオンライン研修に移行し、実施する（表2）。

表2 令和3年度基礎研修の計画（一部）

研修名	2年度実施状況	3年度実施予定	
	集合研修	集合研修	オンライン研修
小・中学校初任者研修	8日	6日	2日
県立学校初任者研修	12日	10.5日	1.5日
小・中学校フォローアップ研修（2年目）	1日	1日	0日
小・中学校フォローアップ研修（3年目）	1日	0日	1日
県立学校フォローアップ研修	4日	4日	0日
新規採用養護・栄養教諭研修	6日	4.5日	1.5日
養護・栄養教諭フォローアップ研修	2日	1日	1日

また、本センターで実施する「専門研修」「課題別研修」では、事前研修用のオンライン講座を実施することで、18講座を従来の1日研修から半日研修に変更して開催する。それ以外にも、所員が各学校や市町教育委員会に出向いて実施する「出前講座」「サテライト講座」にオンライン対応の講座を新設するほか、「えひめ教師塾」でリアルタイム型の双方向でのオンライン講座を導入する計画である（表3）。

表3 令和3年度出前講座の計画（一部）

講座番号	講座名	訪問対応	オンデマンド対応	Zoom等対応
1	組織的教育力を高める学校運営	●		●
2	ミドルリーダーのための学校組織マネジメント	●	●	●
3	資質・能力を高める校内研修	●	●	●
4	確かな学びをつくる授業づくり－国語－	●		
5	公用文の書き方「基礎・基本」－用字用語を中心に－	●		
6	確かな学びをつくる授業づくり－社会、地理歴史・公民－	●	●	●
7	地域素材を活用した学習指導の工夫	●		
8	確かな学びをつくる授業づくり－算数、数学－	●		

### 3 研究のまとめ

2年研究の1年次は、オンライン研修や働き方改革、研修方法等について考察を進めるとともにオンライン研修実施のための環境整備を進め、受講者の感想からその効果を見た。

成果として、導入したオンライン研修は、多くの受講者から肯定的な評価を得ることができた。また、オンライン教材の作成を通して、所員のオンライン研修に対する意識の統一やスキルの向上を図ることができた。

課題として、次年度は、研修教材作成における、研修効果を高めるための工夫や改善策の検討を行い、より良いオンライン研修を実施するとともに、新たに自己研修用オンライン講座を提供し、職能開発におけるオンライン研修の効果を明らかにしていく計画である。

### 主な参考文献

- 今津孝次郎 『教師が育つ条件』 岩波新書 2012
- 国立教育政策研究所 「教員環境の国際比較OECD国際教員指導環境調査（TALIS）2018 報告書－学び続ける教員と校長－」 2019
- 文部科学省 「新型コロナウイルス感染症対策のための臨時休校に関連した公立学校の学習指導の取組状況」 2020
- 東京都教職員研修センター 「e-Learningの教員研修への活用に関する研究」 『東京都教職員研修センター紀要』 第4号 2004
- 神奈川県立総合教育センター 「eラーニングの効果的な教員研修への活用に向けた調査研究」 『神奈川県立総合教育センター研究集録』 第25号 2006
- 福岡教育大学 「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30年度文部科学省委託事業』 2018
- 静岡県立総合教育センター 「研修に関するシステム調査集計結果」 2019
- 文部科学省 遠隔教育の推進に向けたタスクフォース 「遠隔教育の推進に向けた施策方針」 2018
- 鈴木久米男 「OJTとOffJTの視点を踏まえた教員研修システムの実態－我が国とカナダ・オンタリオ州の取り組みから－」 『岩手大学教育学部附属教育実践総合センター研究紀要』 第17号 2018
- 愛媛県教育委員会 「愛媛県学校における働き方改革推進方針」 2019