

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 石崎 有一
檜垣 賢一 山下 太志

【要 約】

教員の職能開発の機会や時間を拡大するため、オンラインの特徴を生かした、校内研修や自己研修用の研修教材を開発した。受講者の個別のニーズに沿った研修を受講できる仕組みや、遠隔地であっても容易に相互交流ができる仕組みを利用することで、従来の対面型の研修では難しかった研修効果を得ることができ、その内容や仕組みについて受講者から高い評価を得た。一方、自己研修を促進するための手立てとして、受講の動機付けなどの工夫が必要と考えられる。

【キーワード】 職能開発 オンライン研修 校内研修支援 自己研修

1 研究の目的

1年次の研究では、オンデマンド型のオンライン研修を導入し、従来の対面型の研修と比較しながら、研修効果と受講者の評価を検証した。その結果、受講者側もオンライン研修の特徴を評価し、新たな形態で実施する研修を肯定的に受け止めていることが確かめられた。また、オンデマンド型の研修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。

一方、新型コロナウイルス感染症の感染拡大に伴い、図らずも教員研修や学校における授業等のオンライン化が急速に進展することとなった。また、教員免許更新制度の発展的解消が予定される中、新たな教員研修の在り方についても検討が必要となった。

そこで、2年次は、校内研修や自己研修におけるオンラインを活用した講座の開発、実施を更に進め、その効果を検証する。その際、教員免許更新制度の発展的解消後の教育センターの新たな役割など、国の動向を考慮することとする。

2 職能開発の現状と展望

(1) 校内研修及び自己研修における職能開発

當山・上田(2016)は、教職における一つの成功モデルとして、文部科学大臣優秀教員表彰制度の被表彰者(以下「優秀教員」という。)を取り上げ、優秀教員の自主的な研修に対する効果意識とその態様を分析している。これによると、自主研修は優秀教員にとって最も効果意識が高いものとして捉えられていることが確かめられている。そして、自主研修の機会創出の

ための具体策として、現職研修体系の再編・整備をはじめ、自主研修に対する費用の助成や教育センター等の機能の拡充が期待されるとしている。また、各教育委員会や各学校が行う教員研修計画の立案に際しては、優秀教員の効果意識が高いことが確認された自主研修の位置付けも重要な観点であると指摘している。

また、神山(1995)は、研修に対する多忙感を受容する要因について考察する中で、研修の効果や取り組み方に与える要因として、「校内研修がもつ日常性と非日常性」に着目している。また、安藤(2021)は教員研修の現状と課題の克服策を検討した結果、「教員のコミュニティを創造するためには校内研修や自主研修が重要である。」と指摘している。

(2) 教員研修におけるICT活用

中央教育審議会答申「令和の日本型学校教育」の構築を目指して(2021)の「教師のICT活用指導力の向上方策」では、時間や場所を選ばずに教師が一人でも研修を実施できるよう、国は、教師向けオンライン研修プログラムを含む研修コンテンツの提供を進めるとともに、都道府県等において研修が充実するよう促すべきとしている。また、教員研修の実施に当たっては、ICT機器を積極的に用いることやオンラインで実施することなど、効果的な実施方法を求めている。

(3) 教員免許更新制度の発展的解消に伴う研修の在り方

教員免許更新制度の発展的解消に伴う対応について、中央教育審議会「令和の日本型学校教育」を担う教師の在り方特別部会で「審議まと

め」が出されている。この中で、「令和の日本型学校教育」を担う教師の学びについて、主体的に学び続ける教師の姿は、児童生徒にとってもロールモデルであるとし、児童生徒と同様に、教師にも個別最適な学びや協働的な学びが求められるとしている。また、「新たな教師の学びの姿」の実現に向けて、早急に講ずべき方策として、次の点が指摘されている。

- ・法定研修以外の研修機会の更なる充実を図ること
- ・知識や技能をリニューアルするための研修機会を継続的に提供すること
- ・研修方法は、対面・集合型の研修だけでなく、オンデマンド型又は同時双方向型のオンライン研修を組み合わせるなど、効果的・効率的な実施方法を採用すること
- ・日常的な校内研修等を充実させること

また、「個別最適な教師の学び」については、一律に求められる基本的な知識や技能だけではなく、より高度な水準のものも含めた、一人一人の教師の個性に即したものが求められ、「協働的な教師の学び」については、個別最適な学びとの往還も意識し、オンラインでの実施を含め、他者との対話や振り返りなどの機会を確保する必要があるとしている。そして、教員研修機関は、国や大学とも連携を図りながら、研修の多様化とともに個別化への対応が求められている。

3 研究の内容

(1) 全国のオンライン講座の実施状況

全国教育研究所連盟（以下「全教連」という。）が行った教育課題調査（2021）の集計結果等から、全国の都道府県及び指定都市の教育センター（63機関）におけるオンライン研修の実施状況についてまとめた。

ア 感染症対応のための代替措置としての実施状況

同調査によれば、令和2年度における、新型コロナウイルス感染症拡大に伴う集合研修の実施形態の変更については、「オンライン（双方向）による研修に変更」が56機関、「オンデマンド型の研修に変更」が55機関であった。主な内容は、次のとおりである。

- 【オンライン（双方向）型】
- ①研修内容をウェブ会議システムを使用し

- て配信し、受講者は所属校で受講
- ②教育センターに集合した上で、受講者が複数の講義室に分かれ、ウェブ会議システムを使用して受講
- 【オンデマンド型】
- ③研修動画をDVDに保存し受講者に送付
- ④教育センターのホームページで公開
- ⑤YouTube等の動画配信プラットフォームを使用
- ⑥独自に契約している動画配信プラットフォームを使用

対面型研修が困難な中、オンライン等を活用して研修機会の確保に努めていることが分かる。本センターも、上記の①、②、⑤、⑥の方法で、令和2、3年度に対面型研修の代替措置を行った。また、代替措置以外にも、コロナ禍における学校支援として、オンラインによる校内研修支援、自己研修用コンテンツの配信、オンライン上での教育相談対応、学校におけるICT活用支援など、オンラインを活用した様々な取組が行われている。これらの取組は、コロナ禍の代替措置だけでなく、各教育センターの新しい取組として定着していくことが考えられる。

イ オンライン研修の実施状況

令和2年度の、新型コロナウイルス感染症の影響による代替措置として実施したものを除いたオンライン研修の実施状況は、オンライン（双方向）による研修を実施している機関が46機関であり、オンデマンド型の研修を実施している機関が45機関であった（図1）。

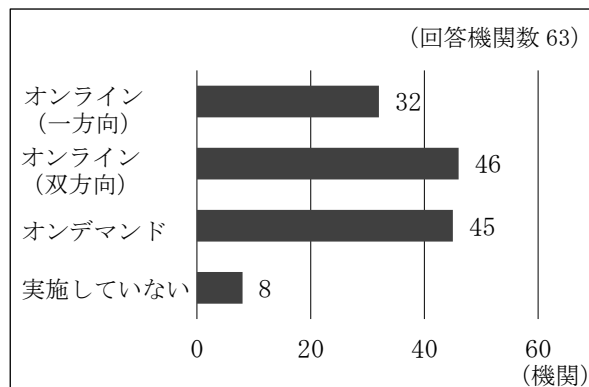


図1 オンライン研修の実施状況（令和2年度）
同調査では、オンデマンド配信を含む「eラーニング」による研修の実施状況も調査しており、これによると、平成22年度は26機関、令和元年度は27機関と増加は1機関にとどまるのに対し、令和2年度には45機関が実施しており、近年で

急速に拡大していることが分かる（図2）。

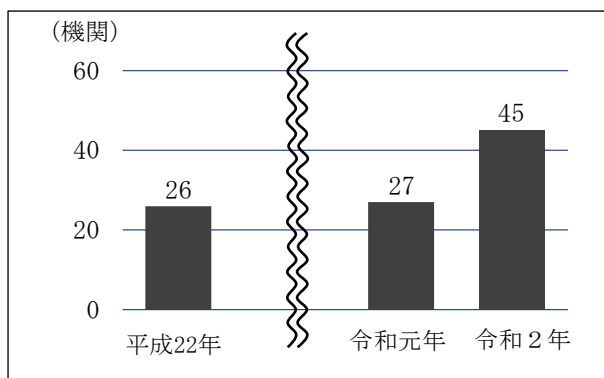


図2 オンライン研修の実施状況の推移

これは、感染症対策のために、対面型研修の代替措置としてオンラインの活用が進み、研修の運営者が技術的なノウハウを習得したことや、学校においても通信環境が整備され、オンラインの活用が進んだことなどが背景にあると考えられる。

ウ オンライン研修の実際

(7) ライブ型

全国の各機関におけるオンライン研修の実施方法は、2種類に大別される。一つ目は、既存のテレビ会議システムやZoom、Webex等のウェブ会議システムを使用し、リアルタイムで行う方法である。協議や演習等の講座を集合せずに実施することができるほか、講義等をライブ配信することで、集合のみの研修よりも、多くの受講者の参加が可能である。集合研修で行う講義の一部を同時にライブ配信する形式も、全国的に実施機関が増えている。例えば、岐阜県教育委員会では、一部の研修で、テレビ会議システムを用いて、県内4か所のサテライト会場に中継しているほか、ウェブ会議システムを用いても配信し、各学校の教員用コンピュータで視聴できるようにしている。また、北海道立教育研究所では、コロナ禍以前から、一部の研修をウェブ会議システムを使って実施している。令和3年度からは更に多くの研修に広げた「道研の新しい研修様式」を提示し、広域性や働き方改革を踏まえて、教員が研修を所属校にいたままで受講できる形式へと変更を進めている。

(1) オンデマンド型

二つ目は、動画配信プラットフォーム等によるオンデマンド動画の配信である。オンデマンド動画であれば、受講者が業務等の都合に合わせて研修を受けることができ、繰り返し視聴する

ことが可能であるため、研修効果をより高めることができる。オンデマンド配信による研修は、さらに二つの方法に分けられる。一つは、従来の集合研修の一部又は全部をオンデマンド動画配信に切り替える形式である。法定研修の一部をオンライン化する場合や働き方改革を踏まえて、受講者の移動に伴う負担軽減を図る目的で多くの機関が実施している。この場合、講座の内容に応じて、ライブ配信とオンデマンド配信を使い分けていることが多い。もう一つは、教員の自己研修や校内研修用教材として動画コンテンツを公開する形式である。教職員支援機構の「オンライン講座」がこれに当たる。各都道府県でも、自己研修用動画コンテンツをジャンル別に多数公開し、教員の職能開発を支援する取組を行う機関が増えている（表1）。

表1 他機関の主な自己研修用動画配信サイト

機関名	動画配信サイト名と主な特徴
宮崎県教育研修センター	「インターネットでe-研修」 集合研修等での講義や講演などを撮影し、自己研修用動画として配信
岡山県総合教育センター	「eラーニング」 集合研修の事前視聴用に作成した動画を自己研修用動画として配信
宮城県総合教育センター	「Mナビオンラインeラーニング」 集合研修として視聴する動画コンテンツと自主研修用のコンテンツを同じシステムで提供

宮崎県教育研修センターの動画配信サイトは、学校ごとに割り当てられたID・パスワードを使用し、全ての教員が自主研修用の動画コンテンツを視聴することができる。コンテンツは、同県内のスーパーティーチャーによる授業の様子を撮影したものや、教育センターにおける研修での指導主事による講義、大学教授などの外部講師による講演等である。集合研修等で行った講義や講演を撮影し、自己研修用コンテンツとして活用することで、多数のコンテンツを揃えやすいというメリットがある。また、研修受講者以外の教員も視聴できることで、多くの教員の資質・能力の向上が期待される。

岡山県総合教育センターでは、一般公開用の動画を6分類36タイトル（令和3年12月現在）、ホームページ上で公開しているほか、教員のみ

視聴できる専用サイトに、自己研修用の動画コンテンツを多数公開している。専用サイトの動画の多くは、法定研修等の対面型研修の事前視聴や代替を目的として作成されているが、その動画を、研修の受講者だけではなく、教員であれば誰でも視聴可能にしている点に特徴がある。また、同センターでは、全ての研修において対面型とライブ型の併用（ハイフレックス）を進めており、自主研修として視聴できるコンテンツを更に充実していく計画である。

宮城県総合教育センターでは、ホームページ上で、一般公開用の動画コンテンツを提供しているほか、教員のみ視聴できる専用サイトで、対面型研修として視聴する動画と、自己研修や校内研修用の動画の両方を提供している。また、研修の受講申込みも同じシステムで行われるため、受講者にとっても分かりやすい仕組みとなっている。

エ オンライン研修の実施上の課題

教育課題調査によれば、オンライン研修を実施する上での主な課題は次のとおりである。

- 研修内容に応じ、対面型とライブ、オンデマンド型の最適な使い分けが必要であること
- 受講者の反応や研修の効果が見えにくいこと
- 担当者によってオンラインを活用するスキルに差があること
- オンデマンド動画の作成に時間が掛かり、負担が増すこと
- 回線の安定性が、時間帯や学校によって違うことで、十分に研修に参加できない受講者が出てしまうこと
- 学校によってオンライン研修に専念できる場所が限られていること
- 市町ごとに通信環境やセキュリティーポリシーの違いがあること

これらは、本センターにおける課題意識と同様であり、オンラインを活用し、研修効果を更に高めるため、指導主事の技術向上はもとより、最適な研修形態の検討、研修効果の確認方法の工夫、各学校の受講環境の把握、受講方法の明確な周知、回線トラブルへの対応策等、様々な対策を講じていく必要がある。オンラインを使うことを目的にせず、よりよい研修のためにオ

ンラインを活用するという原則を見失わないことが必要である。

(2) オンラインを活用した校内研修支援

従来から、本センターは、学校全体の教育力の向上に貢献するために、校内研修の支援を重視してきた。各学校の要請に応じて、センター所員が各学校に出向いて講師を務める「出前講座」は、その取組の一つである。本年度からは、49講座のうち、20講座をライブ型（ウェブ会議システム対応）、14講座をオンデマンド型として開設した。令和4年3月現在で、出前講座全体で117件の申込みがあり、そのうち40件をライブ型で、19件をオンデマンド型で実施した。これまで、各学校と所員の日程調整が困難であったり、感染症対策のため実施を見合わせたりすることがあったが、この対応で各学校の研修機会を確保することができた。

また、オンラインの特徴を生かした出前講座も開設した。その一つは、センター所員が校内の学習指導案審議に参加する「出前講座ライト」で、道徳科と人権・同和教育に関する学習指導案審議を行った。道徳科と人権・同和教育に関する授業は、小中学校において主に学級担任が担当するほか、学年部等の所属教員全員でローテーションを組んで担当するなどの取組をする学校もある。学年で同一の教材を使用することが多いことから、授業準備が共同で行われやすく、教員間に同様の課題意識が生まれることが多いという実践上の特徴がある。また、参観授業や研究授業で公開されることも多く、関係教員による校内での指導案審議の開催の頻度も高くなっている。

ア 道徳科の学習指導案審議における校内研修支援

道徳科の学習指導案審議では、事前に学校から送付された指導案に基づいて審議を行った。道徳科の授業では、導入時の工夫や中心発問の設定が重要である。これらの内容について、審議を行う学校の教員から意見を求められることも多く、適切な資料での説明が欠かせない。その際、オンラインで教育センターと学校とを結んでいるため、所員側には豊富な手持ち資料があり、状況に応じて共有し、話し合いを進めることができた。また、疑問や感じたことを出し合う中で、学校側の参加者だけでは十分な結論に

達しないところを、所員からの助言により、新たな視点を獲得することができたという声もあった。

イ 訪問とオンラインを効果的に組み合わせた校内研修支援

実施校は県内の中学校で、人権・同和教育訪問の指定校である。当該校からは、訪問型での講義とオンラインでの学習指導案審議の二つの出前講座に申込みがあった。概要は次のとおりである。

- ①訪問型出前講座—対象：全ての教員
- ②当該校→センター 研修資料送付
- ③センター所内での助言内容等の検討
センターの人権・同和教育担当所員、
道徳教育担当所員で実施
- ④センター作成研修資料送付
- ⑤学習指導案審議—対象：学年部教員等

①「訪問型出前講座」では、学習指導案審議を念頭に置いて、道徳科や人権・同和教育に関して総論を取り扱った。③「センター所内での助言内容等の検討」では、関係所員が、当該校への支援の方向性を確認し、道徳科の授業づくりの観点から資料を作成するなど、支援方法を具体化した。⑤「学習指導案審議」には、教頭、人権・同和教育主任、授業者をはじめ、学年部の教員が参加した（図3）。



図3 学習指導案審議支援の様子

センターで作成した資料を基に学校の主任が進行し、センター所員は必要に応じて発言し支援することとした。参加者から積極的に質問が出され、審議は順調に進められた。司会を務めた教員からは、「センター所員の方にも参加いただくことで、審議を深めることができた」との感想が得られた。所員が中心となって、校内研修を支援する出前講座に比べ、所員が助言者

として支援する研修は、研修担当教員の研修運営力の向上につながると言える。

このように、同一校に対し継続的に支援を行う場合、オンラインを活用することで多様な研修効果が得られると考えられる。

ウ 複数の学校をオンラインで結んだ校内研修支援

人権・同和教育は、小中学校間の密な連携が求められることから、同一校区にある小学校と中学校の2校を同時にライブで結んで、出前講座を実施した（図4）。



図4 2校を結んだ出前講座の様子

講座では、ペアや小グループでの演習・協議を取り入れることで、教員同士の相互理解を深め、それぞれの学校の組織力を高めること、異校種の実情を知り、両校で地域の課題を共有することなどをねらいとした。対面型に比べ、両校の先生を混合して座席配置したりグループ編成したりすることはできなかったが、小中学校間の連携を強化するという当初の目的は達成することができた。また、当初は、学校とは別の会場に両校の教員が参集する開催方法を計画していたが、両校の職員室と教育センターとをオンラインで結んだことにより、学校で待機する教員が不要であったため、全員が受講することが可能になった。

このような遠隔地を結んだ複数校での合同研修は、異校種間だけでなく、共通課題を抱える学校間の情報交換など、様々な組合せが考えられる。そのほか、教科担任者が学校に一人しかいない場合に、他校とオンラインで結んで教科指導力向上研修を実施するなど、小規模校支援にも活用できる。

(3) 協力学校におけるオンラインを活用した自己研修支援

自己研修の実施状況について、協力学校（中

学校1校)の教員を対象に調査したところ、自己研修に充てる時間は、平均で、1週間当たり1.3時間であった。この結果は、TALIS調査における我が国の中学校の平均時間より長いが、自己研修に充てる時間が不足していると感じている教員も複数存在する状況であった。

そこで、協力学校における自己研修を支援することを目的として、オンラインを活用した2種類の支援を行った。

ア 中学校における「道徳科お悩み相談」

中学校の若年教員2名に対して、「道徳科お悩み相談」と題した自己研修支援を実施した(図5)。道徳科は、従来の授業から「考え、議論する道徳」への転換が求められており、学校現場での実践について課題も多い。当該校の若年教員は、授業実践に向けてどのような方向性で授業をすればよいかは理解しているのだが、具体的に授業で何をすればよいかを十分に把握できていない状況であった。導入の実践例や中心発問の位置付け、問い返しの発問の工夫など授業の進め方を中心に助言した。また、話合いの中で、疑問に感じた終末の工夫などを質問するなど、センター所員から専門的な内容を聞くことは、授業力の向上につながったと考えられる。また、双方向でのライブ型研修であったため、受講者は積極的に参加できていた。



図5 「道徳科お悩み相談」の様子

イ 自己研修用動画の配信

自己研修用動画を配信することは、それぞれの教員の都合で自由に研修を実施できることから、職能開発の機会の拡大につながると考え、中学校に対して道徳科自己研修用動画を18本配信した(表2)。

表2 配信した自己研修動画一覧

単元等	内容等
道徳科の授業づくりの手順	概論
考え、議論する道徳	概論
道徳科における評価	概論
問い返しの発問とは	概論
部活の帰り	1年生9月教材
ネット将棋	2年生9月教材
言葉の向こうに	3年生9月教材
むかで競争	1年生10月教材
コトコの涙	2年生10月教材
独りを慎む・二通の手紙	3年生10月教材
さよなら、ホストファミリー	2年生11月教材
臓器ドナー	3年生11月教材
バスと赤ちゃん	1年生12月教材
オーストリアのマス川	2年生12月教材
父は能楽師	3年生12月教材
旗	1年生1月教材
足袋の季節	2年生1月教材
町内会デビュー	3年生1月教材

配信に際しては、次のことに留意した。

- 視聴しやすくするため、動画1本当たりの時間を5～10分程度とし、定期的に配信した。
- 発問の工夫や問い返しの方法等、道徳科の授業を行う上での基礎的な知識を学べる内容とした。
- 概論的内容から授業展開に関する教材研究に生かせる内容まで、幅広い内容とした。
- 年間指導計画と自己研修用配信動画の整合性を図り、各学年で実施する授業について具体的な進め方を提案する内容とした。
- 動画は動画配信プラットフォームを使って配信し、授業の空き時間や休日等に自由に視聴できるようにした。

自己研修用動画を自分の都合に合わせて繰り返し視聴できたことは、自己研修を行う上で有効であった。

ウ アンケートによる効果の検証

道徳科の自主研修用動画の配信を行った協力学校(中学校)に対し、アンケート調査を実施し、当該校教員26名から回答を得た。

協力学校には、本研究における「自己研修」とは、「自らの業務遂行上の能力向上(職能開

発)のために行うもので、通常の授業準備や教材研究の範囲を超えて行われ、書籍等を読んだり自主的に研修会に参加したりするなど、勤務時間内外を問わない。」とした。

(7) 1週間当たりの自己研修の時間

1週間当たりの自己研修の時間について、実際に行った時間と理想とする時間を聞いたところ、ある教員は、実際の時間が0.25時間、理想の時間は1時間と回答し、自己研修の障壁となった理由として、「家庭で行わなければならないことがあり、時間が割けない」「自分の仕事のスケジュールと合わない」ことを挙げた。

(4) 自己研修を行った内容について

協力学校の教員が、令和3年4月から12月に掛けて自己研修を行った内容は、各教科に関することが最も多かった。また、令和元年度に教科化された道徳科についても高い割合を示した(表3)。

表3 自己研修として取り組んだ内容

内容	人数(延べ)
各教科に関すること	19
道徳科に関すること	11
学級経営に関すること	11
生徒指導に関すること	11
部活動に関すること	9
人権・同和教育に関すること	8
特別活動に関すること	8
特別支援教育に関すること	6

(7) 「道徳科自己研修用動画」の視聴について

「道徳科自己研修用動画」を視聴した教員の割合は、73%であった(図6)。

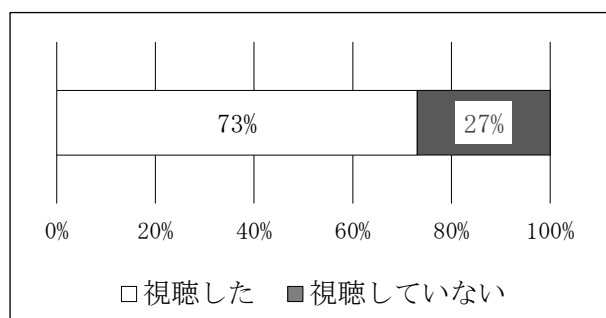


図6 自己研修用動画の視聴状況

「空いた時間に動画を見ることができた」「動画のおかげで道徳科の研修回数が増えたと思う」等の感想や意見が得られた。しかし、動画を視聴しなかった教員も27%おり、その理由として、「時間がなかった」や「別の内容を研

修したい」を挙げていた。

このことから、職能開発に充てる時間の捻出や、より多くのニーズに応えるために研修動画を増やす工夫が必要である。また、「動画の存在を知らなかった」という回答もあり、周知方法にも課題があったと考えている。

(1) 動画視聴の時間帯

動画を視聴した時間帯について聞いたところ、勤務時間外に視聴したという回答が全体の半数以上であった(図7)。また、動画の視聴状況については、職員室のパソコンで視聴する割合が高い一方、土曜日や日曜日にも多く視聴している。

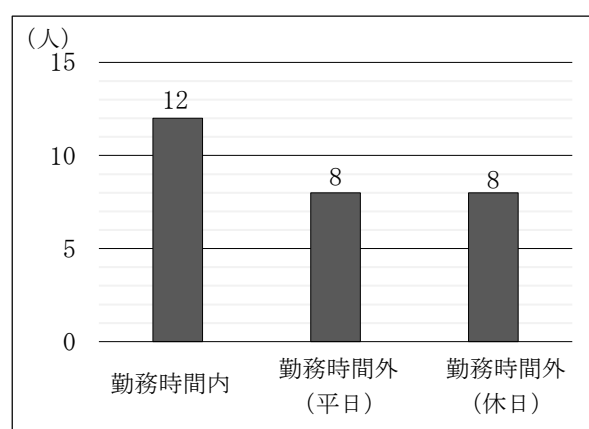


図7 自己研修用動画の視聴時間帯(延べ人数)

(7) 職能開発への有益性について

「自己研修用動画は、職能開発に有益だと思いますか」の質問について、91%の教員が有益性を感じているとの回答を得た(図8)。

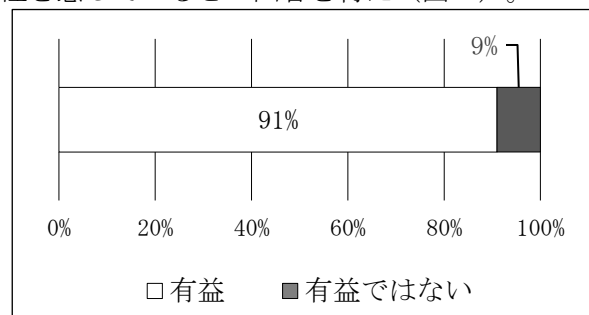


図8 自己研修動画の有益性について

「次の授業で必要としている内容を取り上げていただいております、タイムリーでありがたかった」「自己研修用動画を視聴したことで授業の工夫ができた」との感想が得られた。一方、有益ではないとした意見は、「提供された教科以外の内容を研修したい」というものであった。

エ 考察

以上のように、協力学校を対象に実施したア

ンケートでは、オンラインを活用した動画の配信について、自己研修の機会や時間の拡大に一定の成果があったことを確認することができた。また、配信の内容や時期について工夫した点についても、協力学校の教員から評価を得た。しかしながら、自己研修として取り組まれる内容は幅広いため、今回の実施内容だけでは全ての教員のニーズに応えることはできなかったと考える。

5 研究のまとめ

2年次は、オンラインの特徴を生かして、受講者の個別のニーズに沿った研修を受講できる仕組みや、遠隔地であっても簡易に相互交流ができる仕組みを使った校内研修や自己研修用の研修教材を開発した。

成果としては、従来の対面型の研修では難しかった研修効果を得ることができ、その内容や仕組みについて受講者から高い評価を得た。また、自己研修の機会や時間を拡大することについてもオンラインを活用した研修講座は有効であることを明らかにすることができた。

一方、自己研修を促進するための手立てとして、受講の動機付けが必要と考えられることや、研修中や研修以外の時間にも、人的な相互交流の機会を作るなどの工夫の余地があることが指摘できる。また、対面研修とオンライン研修の実施のバランスについて、ベストミックスを見つけていく必要がある。

教員研修におけるオンラインの活用は、注目されている分野であり、環境整備も進んできている。更なる活用方法について本研究を基に、本センターの事業にも生かしていきたい。

主な参考文献

- 當山清実、上田真弓「教員の自主研修に対する効果意識とその態様に関する考察－優秀教員対象の調査結果を基礎として－」『兵庫教育大学研究紀要』第49巻 2016
- 神山知子「研修における教師の多忙感受容を促す要因に関する考察－校内研修の「日常性」と「非日常性」を手がかりとして－」『日本教育経営学会紀要』第37号 1995
- 安藤知子「教員研修の現状と今後の職能開発の在り方」『日本労働研究雑誌』第730号 2021
- 「『令和の日本型学校教育』を担う新たな教

師の学びの姿の実現に向けて（審議まとめ）」（令和3年11月15日中央教育審議会「令和の日本型学校教育」を担う教師の在り方特別部会）2021

- 全国教育研究所連盟教育課題調査集計結果（平成23年度、令和2年度、令和3年度）
- 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