

**アフターコロナ時代の
新たな研修スタイルの確立に関する
調査研究プロジェクト**

中間報告書（令和3年4月～令和4年3月）

令和4年（2022年）3月

アフターコロナ時代の新たな研修スタイルの確立に関する調査研究プロジェクト
プロジェクトチーム

プロジェクトリーダー

清 國 祐 二

(独)教職員支援機構つくば中央研修センター長・上席フェロー・
大分大学教育学研究科教授

山 城 拓 也

(独)教職員支援機構つくば中央研修センター・特別研修員

和 田 庄 平

(独)教職員支援機構つくば中央研修センター・特別研修員

大 石 智 則

(独)教職員支援機構つくば中央研修センター・特別研修員

柳 澤 大 介

(独)教職員支援機構つくば中央研修センター・特別研修員

岡 本 剛 典

(独)教職員支援機構つくば中央研修センター・特別研修員

はじめに

本調査研究プロジェクトは、教職員支援機構（以下、「機構」という）が第6期中期目標期間において実施するオンライン研修（「学校経営に関する基盤研修」及び「教育課題に対応する指導者養成研修」）を調査研究対象としている。その根拠となるのが、第6期中期目標の中に記載されている「研修効果の最大化を図る観点から研修と調査研究を連携・往還させながら、集合・宿泊型研修の要素を組み込んだ最適な組合せを3年間（令和5年度まで）で検討し、確立する」（4頁）の記述である。それを受けて、第6期1年目となる令和3年度計画において、「調査研究プロジェクト『アフターコロナ時代の新たな研修スタイルの確立に関する調査研究プロジェクト（仮）』を設置し、3年間かけてオンライン研修の強みを最大限に引き出す研修プログラムの開発を行う」（原文ママ）こととした。

機構は、令和2年度の新型コロナウイルス感染症の感染拡大を受けて、当該年度に開催予定としていた「教職員等中央研修」及び「指導者養成研修」の大半を、LMS（学習管理システム：Learning Management System）を使ったオンライン研修として提供した。当初は、機構の通信回線の状況やWEB会議システムの普及状況の問題等もあり、同時双方向の演習（ブレイクアウト・セッション等）に踏み出すことはせず、オンデマンドで提供することとした。しかしながら、令和2年度下半期に入り、WEB会議システムを取り巻く環境（アプリケーションの使い勝手、Youtube等での使い方の解説動画の増加、ハウツー本の充実等）が整い、機構として同時双方向の演習が実施できる段階を迎えた。機構の職員の技能も高まり、令和3年1月及び2月に開催した3セミナー（「地域とともにある学校セミナー」「教職大学院教職員研究セミナー」「研修企画担当職員セミナー」）は完全同時双方向の方法・形態により実施し、当初の期待以上の成果を収めた。

令和3年度から7年度までの5年間にわたる第6期中期目標の策定にあたって、令和2年度の激変は筆舌に尽くしがたいほどの大きなインパクトを機構に与えた。「集合や対面」を前提としてきた研修は、「非集合や非接触」への配慮を不可避とする研修へとその姿を変えた。アフターコロナ時代を迎えたとしても、完全なビフォーコロナ時代に巻き戻す選択肢は霧消してしまった。ICTを活用した利便性の高い非集合型オンライン研修はその特性を最大限に生かし、継続させる方向へ舵を切る判断につながったのである。逆の見方をすれば、集合型研修の在り方や意義が改めてクローズアップされる契機ともなっている。時間とお金というコストをかけて集合するからには、そのコストがかからないオンライン研修にはない優位性を発揮しなければならないからだ。この点に関しては、教職員等中央研修が集合・宿泊型研修に戻ってから、改めて調査の再設計をして、オンライン研修との比較研究を行いたい。いずれにしても、教職員の学びを中軸として、その成果を最大にする研修を追求することが、機構の役割である。

さて、機構が平成28年度より、ICTを活用した研修コンテンツの制作を先駆的に行ってきたことは強調しておきたい。当時はコロナ禍などが想定されているはずもなく、広報戦略的な方策であり、ナショナルセンターとしての機構（厳密に言うと、当時は「教員研修センター」であった。）のプレゼンスを高めるためであった。そうして、機構ウェブサイトのトップページから容易にアクセスできる「オンライン講座」が計画的、継続的に整備されてきた。「校内研修シリーズ」や「新学習指導要領編」へのアクセス数は令和3年10月には200万件を超え、多くの教職員や学校、教育委員会等の利用に供したことが分かる。ただし、YouTubeでの配信のため、視聴者への調査等は限定的であり、コンテンツそのものや活用方法については十分な検証ができていないわけではない。また、検証を行おうとしても提供の方法による制約がある。そこで、今後は機構の研修を活用しながら、「オンライン講座」の在り方についても調査研究を

進める必要を感じている。

最後になるが、本プロジェクトはオンライン研修として実施する「学校経営に関する基盤研修」及び「教育課題に対応する指導者養成研修」を調査対象とし、受講後のアンケート調査を中心に、それぞれの研修の成果と課題等を明らかにした。前述の通り、コロナ禍によって集合・宿泊型研修として実施する予定であった教職員等中央研修が全てオンライン研修へと変更となったため、両者の比較をすることはかなわなかった。この点については、今後の課題として引き継ぎたい。本プロジェクトの報告書については、まだ不十分なところも多い。研究の深化のために、是非とも忌憚のないご意見やご批判、ご示唆を頂きたい。

(清國 祐二)

目次

はじめに

第一部 第6期中期目標期間の研修の設計

- 1. 令和2年7月までの経過 6
- 2. 第6期中期目標期間を見据えた議論 8
- 3. 第6期中期目標及び令和3年度計画の記載内容 13

第二部 受講者アンケートの結果と分析

- 1. オンライン研修の提供タイプの確認 15
- 2. 受講者アンケートの結果概要 17
- 3. まとめ 26

第三部 特別研修員の分析レポート

- (1) Aタイプの強みをさらに生かすために 28
- (2) アンケート結果から主要4点に絞った考察 30
- (3) 学校組織マネジメント研修に特化した比較 33
- (4) オンライン研修の再視聴への期待と今後の研修運営の課題 34
- (5) オンライン研修の現状と今後の方向性 36

参考資料

- アンケート調査票 39

第一部 第6期中期目標期間の研修の設計

1. 令和2年7月までの経過

令和2年に入って以来の新型コロナウイルス感染症の感染拡大という未曾有の厄災によって、従来の研修の在り方が見直されることになった。これは「密」を前提とする教育（研修や教室での学び等）にとって大きな転換点となった。私たちが当たり前として認識していた社会の学びの有り様は、個人型・集合型・集団型それぞれの特性を生かしながら学ぶ（学び続ける）こと、その学んだ成果を多様な方法で個人・周囲・社会において生かすことではなかっただろうか。子供に限らず、人間は生涯にわたって成長及び発達し続けている。それを裏付け、支えているのが教育という営為であり、環境である。学び合うことに焦点を当てれば、同じ時間と空間を共有し、相互に関わりあい影響し合うことが必須であった。とりわけ可塑性の高い子供にとって、非対面型・非接触型の学びによる成長や発達は、そもそも私たちの想定外であり、これがどのように子供の未来に影響を及ぼすのか、現在においても不安視されている。一定期間であっても、人との接触を経験することのできなかつた「コロナ世代＝何らかの欠損を抱え込む世代」をつくることはできない。それは大人であっても同様であり、限定的な接触しか認められない社会は不健全であり、人間本来の力が弱まることが危惧される。協働して共通の課題に立ち向かうことで、学び合い、関係性を築き、新たな課題へ立ち向かうエネルギーを生み出す場が奪われることと同じだからである。

令和2年5月、機構内では「集団免疫ができる程度のワクチン接種が進むこと」と「治療薬（経口薬）が流通すること」が機構の集合・宿泊型研修を再開できる条件となるであろうことが共有されていた。一方で、上記二つの条件がいつ頃満たされるのかは全く予測できない状況であった。学校の1学期に当たる期間の研修は3月の段階で中止と決断したが、それ以降の研修をどのような形とするのか、4月の段階では感染状況を見極めてから判断することとしていた。教職員の学びを止めないために、機構として何ができるのかを検討した。いわゆる「3密」を避けるためのあらゆる手立てを講じて集合研修を実施する方法を検討するようにとの、暗黙の外圧もあった。（実際、国の研修機関において、令和2年7月～8月にかけて感染対策を万全にして都内で集合研修を実施したところもあった。）コロナ禍の先が見えない状況において、非常に難しい判断が迫られていた。

全国の教職員が一堂に会し、さらに施設内（宿泊棟や食堂）で寝食を共にしながら学び合うという、機構の集合・宿泊型研修のスタイルは、受講者の中に感染者が紛れ込んでしまうことで全国に計り知れない影響を及ぼす。そこで検討した内容やシミュレーションをつぶさに述べるのが本報告書の趣旨ではないため、協議のプロセスは省き、結論を述べるにとどめる。全国の感染状況の見通しが立たないこの局面では、全国から参集する教職員に安全安心な環境を提供することは不可能であるが、「教職員への研修を止めない」を最優先するために、当時の最良の方法であったオンラインを駆使して新たな研修をつくることにした。コロナ禍での初年度にあたる令和2年度については、LMS（学習管理システム：Learning Management System）を活用し、オンデマンド型で受講できる環境を整えることにした。5月内には内部的な合意を取り付け、文部科学省との擦り合わせと、LMSをクラウド上で提供する業者との交渉に入った。

その流れの上で綿密な調整を図り、6月には機構の令和2年度に実施する研修の大枠の方針（5日間の教職員等中央研修と3日間の指導者養成研修）が固まった。6月末から順次、教職員等中央研修のカリキュラム検討会議を始め、オンライン研修の特性に合わせた研修コンテンツづくりへと移行していった。教職員等中央研修は9月開始としたため、配信までの時間的余裕が限りなく厳しく、つくば中央研修センターの総力挙げての取組となった。指導者養成研修に

については、11月から提供することとし、教職員等中央研修のコンテンツ制作のノウハウを生かし、準備ができたところから制作に入っていた。結果として、実施に至った研修は次の通りである。

表 1_01：令和2年度 独立行政法人教職員支援機構 NITS オンライン研修等事業一覧

研修名		受講期間(選択制)
1. 各地域で学校教育において中心的な役割を担う校長、副校長・教頭、中堅教員及び事務職員等に対する学校経営力の育成を目的とする研修		
教職員等中央研修	校長研修	小学校・中学校・高等学校・特別支援学校の校長等
	副校長・教頭等研修	幼稚園・小学校・中学校・高等学校・特別支援学校の副校長・教頭、指導主事等
	中堅教員研修	小学校・中学校・高等学校・特別支援学校の教諭
	次世代リーダー育成研修	教職経験概ね10年前後の者で小学校・中学校・高等学校・特別支援学校の教諭
	事務職員研修	小学校・中学校・高等学校・特別支援学校の事務職員
		① 9月7日(月)～9月11日(金) ② 9月14日(月)～9月18日(金) ③ 9月28日(月)～10月2日(金) ④ 10月5日(月)～10月9日(金) ⑤ 10月12日(月)～10月16日(金) ⑥ 10月19日(月)～10月23日(金) ⑦ 10月26日(月)～10月30日(金) ⑧ 11月9日(月)～11月13日(金) ⑨ 11月16日(月)～11月20日(金) ⑩ 11月30日(月)～12月4日(金) ⑪ 12月7日(月)～12月11日(金) ⑫ 12月14日(月)～12月18日(金)

研修名		受講期間(選択制)
2. 各学校や地域における研修のマネジメントを推進する指導者の養成等を目的とする研修		
(1) 学校のマネジメントを推進する指導者養成研修		① 11月10日(火)～11月12日(木) ② 11月17日(火)～11月19日(木) ③ 12月1日(火)～12月3日(木) ④ 12月8日(火)～12月10日(木) ⑤ 12月15日(火)～12月17日(木)
学校組織マネジメント指導者養成研修		
カリキュラム・マネジメント指導者養成研修		
(2) 生徒指導及び教育相談に対応する指導者養成研修		
生徒指導指導者養成研修		
教育相談指導者養成研修		
いじめの問題に関する指導者養成研修		
(4) 体力向上及び健康教育上の諸課題に対応する指導者養成研修		
体力向上マネジメント指導者養成研修		
健康教育指導者養成研修		
食育指導者養成研修		
学校安全指導者養成研修		
(5) 喫緊の教育課題に対応する指導者養成研修		
道徳教育指導者養成研修		
学校教育の情報化指導者養成研修		
人権教育指導者養成研修		
幼児教育指導者養成研修		
(3) グローバル化に対応する指導者養成研修		① 1月19日(火)～11月21日(木) ⑨ 1月26日(火)～1月28日(木) ⑩ 2月2日(火)～2月4日(木)
外国人児童生徒等に対する日本語指導指導者養成研修		

上で述べたように、教職員等中央研修及び指導者養成研修は LMS を使ったオンデマンド研修という提供形態をとった。その意味では、いつでも、どこでも、どの研修でも受講を可能にすることが技術的には可能であった。しかしながら、これまでつくば中央研修センターに集合し

て受講していたように、研修に専念できるよう、勤務日に研修日程を定めて、その中から選択してもらうようにした。もうひとつの重要な要素として、教員の働き方改革があったことは言うまでもない。

一方で、形態はオンデマンド研修であり、期間内はいつでもアクセスできる状況である。極端な言い方をすれば、日中は平常の勤務をして、放課後や勤務時間外、休日等に受講することも可能である。現実はどうであったかについては、アンケート調査の結果を参照いただきたい。

2. 第6期中期目標期間を見据えた議論

コロナ禍によって、否応なしに機構の研修そのものの抜本的な見直しが迫られることになった。1.において述べたように、令和2年度の研修のオンライン化に向けた手続きや作業等を開始した7月には、すでに令和3年度から始まる第6期中期目標期間（5年間）を見据えた研修の構想を練り始めた。具体的な作業としては、令和3年度概算要求に向けた企画書の作成であった。「ポストコロナ時代におけるハイブリッド型教職員研修システムの開発と運用」という事業名をつけて作成に入ったわけだが、「ポストコロナ時代」がどのような時代になるのか、「ハイブリッド型」の定義も曖昧なものであった。（ハイフレックスやベストミックスという言葉も同時によく使用されていた。）振り返ってみると、この頃には後述するA～Cタイプのオンライン研修スタイルがすでに構想されていたことが分かる。事業の概要は下記の通りである。

全国の教職員等を対象とした集合・宿泊型研修を主軸に展開してきた教職員支援機構（以下、機構）は、今回の新型コロナ禍を受けて、ICTを活用した非集合型オンライン研修（以下、オンライン研修）と集合型研修のハイブリッド化（最適な組合せで研修効果を最大化する）を実現する方向へ舵を切ることとなった。ポストコロナ時代の研修は、機構のみならず全国各地の教育センターにおける課題でもある。

このことから、機構がナショナルセンターとしての役割・機能を発揮すべく、全国の教育センターのみならず、各学校や教職員の自己研修まで視野に入れた「ハイブリッド型教職員研修システム」を新たに開発し、運用する。これが実現することで、教職員の研修機会は劇的に増加し、教職員の資質・能力の底上げを牽引できる。

ポストコロナ時代におけるハイブリッド型教職員研修については次のような形態・組合せを想定している。①リアルタイム配信講義+Zoom演習研修、②オンデマンド講義+Zoom演習研修、③集合型演習中心研修+オンデマンド講義（反転研修）、④地方支援・連携型オーダーメイド研修、の4つのスタイルを想定している。これらはすべて受講者（教職員）管理を可能とする双方向の研修である。（ここからスピノフする研修にも対応できる柔軟なシステムを開発する。）機構から発信する研修は、社会変化や政策動向、学校現場の課題に関する最新の研修内容を、タイムラグなく全国の受講者へ届けられるところに大きな特徴がある。その研修内容に基づき、機構並びに全国の教員研修センターにおいて集合型研修を実施し、教職員版「主体的・対話的で深い学び」を実現できる。

以上のように、機構が取り組もうとしているポストコロナ時代におけるハイブリッド型教職員研修システムは、機構と受講者（教職員）とが単にオンラインで結ばれるe-Learning研修（WEB研修）方式にとどまるものではない。研修の目的に対して成果を最大化するために、全国の研修主催者が多様な研修の形態・組合せをデザインし、関連機関との連携・協働によって、効率的で効果的で高質な研修を開発し続けることにある。そのネットワークの要に機構が位置し、教職員研修の将来構想を不断にブラッシュアップし、全体をコーディネートする機能を持つことを意味する。

企画書であるため、やや冗長な表現も見受けられるが、それでもなお、新しい時代の研修の

あり方に一石を投じるには不可欠なものであった。もちろんコロナ禍を経験していなければ、全国から機構に集合して実施される研修以外にたどり着く発想はなく、高度化と体系化に終始していたことだろう。当時の課題認識について確認しておきたい。

新型コロナ禍の影響で、機構に全国の教職員が集合する従来の集合型研修の開催が困難な状況を迎え、令和2年度の集合型研修についてはすべて非集合型オンライン研修へ切り替えて実施することとなった。機構の集合型研修の特徴は宿泊をとまなう密度の高さであることを考慮すると、今後、集合型研修を再開するとしても、三密を避け感染防止策を徹底することが必須の要件となる。したがって、従来の規模で集合型研修を実施することは困難であり、受講者数の削減は避けられない。機構の理念に立ち返り、改めて教職員支援のあり方を検討し、再構想した。

新型コロナの問題はひとつの事象であって、未来に向けた機構の存在意義を問い直すこと、このタイミングでハイブリッド型教職員研修に踏み出すことはとても意義深い。日本の学校文化・教職員文化に定着していなかったICT化を、教職員支援という手法を用いて突破していくのである。（こう考えると、これまでの集合型研修を、集まらないという理由から消極的にオンライン化するというのではもはやありえない。）ハイブリッド型教職員研修として想定している4スタイルの確立は、新たな教職員支援のスタート地点であり、ハイブリッドが教育現場のニーズをくみ上げ、システムそのものが進化し続けることを構想している。これを実現するには既存のサービスでは対応しきれないため、総力を挙げて研修システムの開発と改善に注力することが不可欠である。

日本の学校文化・教職員文化からの脱却と新たな教職員支援・ハイブリッド型教職員研修の開発はこの機会にスタートを切るべきであり、これを逃せば世界的にはさらに10年の遅れを取ることにつながりかねない。

以上のような課題認識に立ちつつ、それを国として取り組む必要性について説明できなければならない。それは、ナショナルセンターとしての役割を再検討していく作業でもある。新しい研修スタイルを構築するために、研修と研究とを往還させながら、エビデンスベースで取り組む必要がある。

機構は、教職員への総合的支援を行う全国の中核拠点としての役割を果たしてきた。教職員等研修は機構の屋台骨となる事業であり、その取組を通して年間約8,000名の修了者を輩出しており、彼らは学校内外で名実ともにリーダーとして活躍している。教職員等中央研修（学校経営研修）においては、経験年数や職階等で対象を絞った学校マネジメントに関する研修をシームレス（全世代対応）に実施しており、全国から推薦を受けた受講者が質の高い学び合いを行っている。指導者養成研修においては、職責や分掌等で学校をリードする教職員や喫緊の教育課題を理解し学校現場に浸透させる教職員の育成を目的に実施している。

機構としては、高度で体系的な内容の研修を企画し、運営してきた自負（機構が実現する研修の質保証：必要条件）はあるが、もう一方で経験豊富なリーダー性溢れる教職員が集い高め合う環境づくり（推薦者が実現する研修の質保証：十分条件）も重要である。そこは推薦者である都道府県・政令市等教育委員会とのゆるぎない信頼関係によって、研修成果の必要十分条件が支えられてきた。機構における研修を修了した教職員の大半が学校における管理的業務に従事していることがその証左となり、国として取り組む意義ともなっている。

この事実に鑑みて、ナショナルセンターとしての機構の役割は今後も進化・発展してい

かなければならない。その折に、新型コロナ禍に見舞われたことにより、前述したような集合型研修実施の困難、ICT化の定着不足など、地方教育行政も学校も教職員の資質向上への取組が滞っている現状がある。ポストコロナ時代の新しい研修のあり方について、機構が率先して実践と研究の両面から、新しい形を開発し、提案していかねばならない。そこへいち早く踏み出せるのは、国の機関である機構の他にはない。機構内に置いている調査研究プロジェクトを活用し、教職大学院との連携協定からスピノフした地域センターとも協働しながら、全国を巻き込んだポストコロナ時代の研修の新機軸をつくっていくことが必要である。

最後に、中長期的な事業の見通しと、アウトプットおよびアウトカムにかかる部分である。

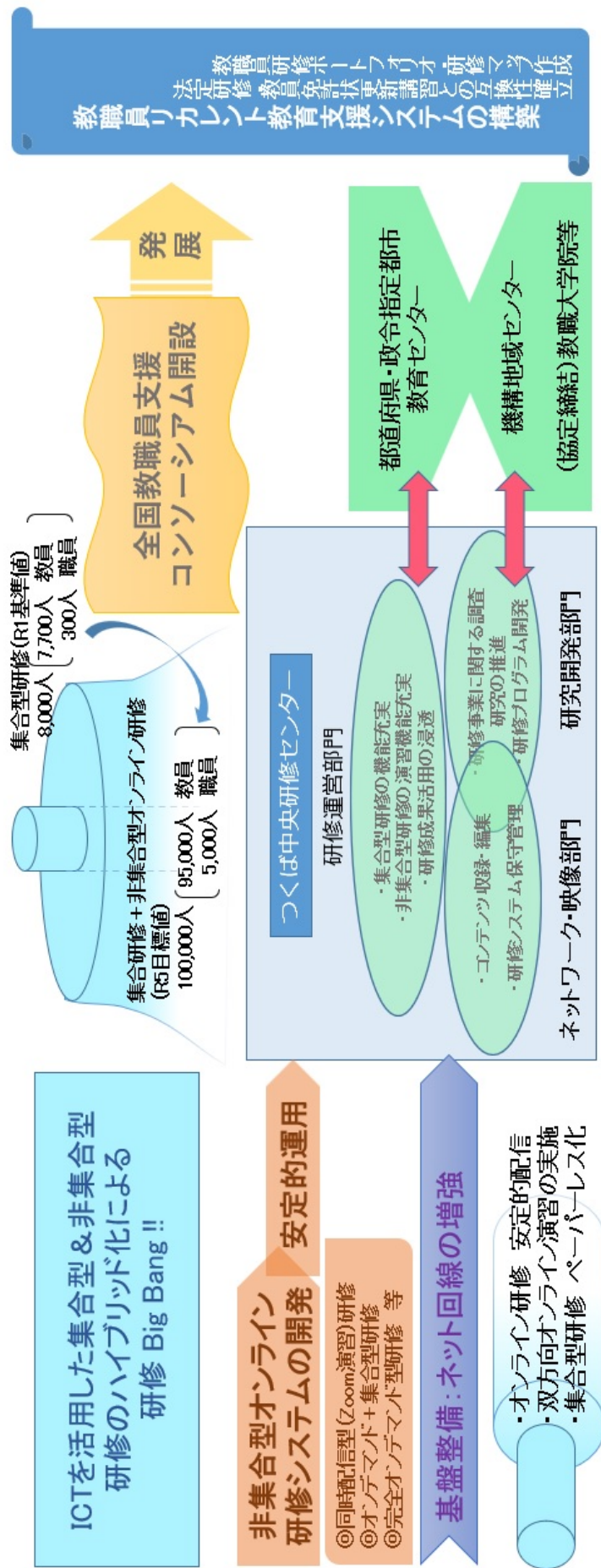
令和2年度は既成の研修システムをカスタマイズして対応しているが、令和3年度中には新システムの開発、令和4年度から運用を目指す。令和7年度までには研修受講者数を全国で10万人にまで拡げる構想である。

つくば中央研修センターでの集合型研修は教職員等中央研修（学校経営研修）を中心に5,000人程度に絞り込むが、指導者養成研修はハイブリッド型教職員研修とし10,000人規模の受講者を見込む。特に、後者の研修にはこれまで地理的問題など何らかの阻害要因で受講できなかった層が参加できるようになる。その他、機構の研修システムを活用した研修が各地で開催できるようになり（オーダーメイド研修を含む）、教職員研修のビッグバンが起きるというシナリオである。これによって、教職員研修が地方の独自性を生かしつつ、その地域格差は最小限に縮めることができる。

今回の取組は第1ステージに過ぎず、この先には次のステージも見据えている。まずこの研修システム開発の最大の効果は、これまで機構の集合型研修に参加した教職員への成果（もちろん研修の成果が学校改善や地域の研修に大いに役立っていた）が中心であったものが、より多くの教職員へ届けられることにある。また、この研修システムは教職員研修を全国の教育センター等が、オーダーメイド研修としてリデザインして活用できることになる。さらに次のステージでは、教職員研修のポートフォリオや履修証明制度との組合せで、教職員の生涯にわたるリカレント教育（研修）支援システムへと発展することも構想している。機構としての使命を果たすべく、「学び続ける教職員」（教職員の自律的・自己主導的学習）をシステムとして支援できるようにするのである。機構の新たな研修システム整備の恩恵は、機構が行う研修に参加する全ての受講者のみならず、全国の教員研修センターや関係機関、教職員の将来にも反映され、教職員の資質向上に活用されることとなる。

これらの内容をポンチ絵（令和2年7月13日資料）にしたものを次頁に掲載する。この時点では、「教員免許状更新講習の発展的解消」の議論は少なくとも私たちの耳には届いていなかった。しかし、教職員リカレント教育支援システムをすでに構想していて、教職員研修ポートフォリオ（研修履歴（管理）システム）による、近未来の研修のイメージは確立していた。

ポスト・コロナ時代の強靱な教職員研修体系の再構築



令和2年7月13日版

図 1_01 : 構想図「ポスト・コロナ時代の強靱な教職員研修体系の再構築」



令和2年7月31日版

図 1_02：構想図「ハイブリッド型教員研修システム」

3. 第6期中期目標及び令和3年度計画の記載内容

第6期中期目標で最も重視したことのひとつに、ポストコロナあるいはアフターコロナの時代を迎えたとしても、(何もなかったかのように)ビフォーコロナの時代そのままに戻すことはしないということであった。それは下記の「中期計画の策定に当たっては」の段落の下線部を確認いただきたい。また、次段落にあるように、オンライン研修と集合・宿泊型研修は、研修の目的と内容によって適切に選別されることが意図されている。これについては賛否が分かれるところであり、実施方法・形態が目的・内容を規定してしまう恐れがあることについては計画段階からすでに想定している。この課題をクリアするためには、全国の教育センター及び教職大学院との連携が欠かせない。教職員研修を巡る国と地方公共団体(任命権者)との関係を再構築し、時空間を柔軟に設定した上で、オンラインと対面の有効な組合せを考える時期に来ているという認識である。

最終段落のベストミックスやハイブリッドの用語については厳密な定義がなされているわけではないが、集合・宿泊型研修であっても事前研修や事後研修にオンライン学習を用いることも検討すべきであるし、オンライン研修については同期・非同期(ライブ×オンデマンド)の提供形態やリフレクションの方法(個人×グループ)等の検討も必要である。これらの課題について、令和3～5年度の3年間かけて調査研究を実施する予定である。

なお、研修の方針や枠組みに大きな変更はない。これまで指導者養成研修として実施していた研修を、学校経営の観点から教職員の意識・意欲を高め学校の組織基盤の強化を目的とする「学校経営に関する研修」と、各学校や地域における現代的な教育課題に関する研修のマネジメントを推進する指導者の養成等を目的とする「教育課題に対応する指導者養成研修」とに二分割しただけである。これについても、3年間かけて調査研究を重ね、研修目的に相応しいカテゴリー(提供方法・形態と内容との適切な組合せ)へと整理していきたい。

(1) 実施する研修の基本的な内容

機構は、国として実施する責務を有する研修(以下のi～iv)を行うほか、機構が企画する研修を関係機関との協働により実施する。機構は研修の実施について中期計画で定める。

- i 各地域で学校教育において中心的な役割を担う校長、副校長・教頭、中堅教員、次世代リーダー教員、4～8年経験教員及び事務職員等に対する学校経営力の育成を目的とする研修
- ii 学校経営の観点から教職員の意識・意欲を高め学校の組織基盤の強化を目的とする研修
- iii 各学校や地域における現代的な教育課題に関する研修のマネジメントを推進する指導者の養成等を目的とする研修
- iv 国の教育政策上、緊急に実施する必要性が生じた学校教育関係職員の研修については、関係行政機関からの要請又は委託等により実施する。

中期計画の策定に当たっては、「Society5.0」と呼ばれる社会への対応、アクティブ・ラーニングの推進、「GIGAスクール構想」の下での教育のICT活用と環境整備、「学校における働き方改革」の推進、今般のコロナ禍の中での新しい教職員研修スタイルの構築などの現下の政策課題及びスケジュールを踏まえ、研修事業の再構築を図るものとする。

上記iの研修で扱うテーマをマネジメント系の内容に重点化し、教職員の職階・年齢別にシームレスに提供するものに再編する。研修のICT活用を推進し、教職員のICT活用能力の向上を図るとともに、適切な知識・技術の伝達を中心とする座学的研修はオンライン研修への移行を進める一方、集合・宿泊型研修は教師自身が自ら課題を見つけ解決方法を考

える内容を中心に据えて実施するものとする。

また、集合・宿泊型研修とオンライン研修の両研修形態のベストミックスを指向するハイブリッド型研修の在り方を検討し、確立する。

「独立行政法人教職員支援機構が達成すべき業務運営に関する目標（第6期中期目標）」3頁から抜粋

下線は筆者による

令和3年度については、地方自治体等の研修ニーズ等の適切な把握が十分ではなかった。下記の中期目標に記載されているように、今後の課題ということになってしまうが、特にオンライン研修の活用方法については教職大学院も巻き込んだ調査研究を行う必要がある。その中で、改めて研修の設計をし直して、体系化を図る必要がある。

(3) 研修の効果的・効率的な実施のための方法の導入

研修の実施に当たっては、個々の研修内容等について、国の教育政策の方向性や地方自治体等の研修ニーズ等を適切に把握し、効果的・効率的な研修の実施が可能となるよう、研修内容・方法等の見直しを行うほか、オンライン研修の活用や関係機関及び大学等との連携及び教員研修に関する調査研究等を行い、より一層の研修内容の高度化を図るとともに、課題の発見・解決に向けた主体的・協働的な演習や協議をより多く取り入れ、研修効果を高めるため、最適な人数による班構成（ユニット）を基本に研修を行う。

「同第6期中期目標」4～5頁から抜粋

下線は筆者による

(2) 研修の高度化及び体系化

国として実施する責務を有する研修のうち、教職員等中央研修については、従来の校長研修、副校長・教頭等研修、中堅教員研修、次世代リーダー育成研修、事務職員研修の5研修を5日間の集合・宿泊型研修とし、オンラインによる事前研修を課すことで研修の効果をさらに高める。また、4～8年目教員育成研修を新設することで、シームレスな研修体系を実現する。

学校経営に関する基盤研修、教育課題に対応する指導者養成研修は、原則3日間のオンライン研修とし、それぞれの研修の特性に応じて、最適な実施形態を探る。調査研究プロジェクト「アフターコロナ時代の新たな研修スタイルの確立に関する調査研究プロジェクト（仮）」を設置し、3年間かけてオンライン研修の強みを最大限に引き出す研修プログラムの開発を行う。

(3) 集合・宿泊型研修とオンライン研修のベストミックスを指向するハイブリッド型研修の確立

教職員等中央研修は集合・宿泊型研修とし、学校経営に関する基盤研修と教育課題に対応する指導者養成研修は原則オンライン研修として実施し、調査研究と関連づけながら、両研修形態のベストミックスを指向するハイブリッド型研修の在り方を追求する。

特にオンライン研修における講義・演習・課題・フォローアップ等の最適な方法の組合せについては、ナショナルセンターとして先導的な取組を実施する。それらの取組の検証については新たに調査研究プロジェクトを設置し、研修の最適化とその普及について検討する

「独立行政法人教職員支援機構の令和3年度計画」の2頁から抜粋

下線は筆者による

第二部 受講者アンケートの結果と分析

1. オンライン研修の提供タイプの確認

「学校経営に関する基盤研修」と「教育課題に対応する指導者養成研修」については、第6期中期目標期間ではオンライン研修として実施することが決まっていた。それは前述の通り、たとえアフターコロナの時代を迎えても、単純にビフォーコロナ時代に戻すのではなく、改めて研修の在り方そのものを見直し、再構成するための決定であった。3年間の猶予の中で、オンライン研修の可能性や限界を究明し、研修のベストミックスを検討することをねらった。

研修の目的や内容については、これまでの研究や実践を通じて、また新たな社会情勢や科学の進展によって、ある程度固まっていることが想定される。そうであるとすれば、方法や形態が新たな可能性を生み出す要素となる。そこで、図 1_02：構想図「ハイブリッド型教員研修システム」のような中期的な研修の展望を構想し、暫定的にA・B・Cの3タイプとして提供を始めた。（令和3年度研修の説明資料から抜粋する。）

A: 講師によるリアルタイム・オンライン研修

講義: 講師がリアルタイムで講義を行う
(質疑応答の時間も確保する)

演習: 個人作業+グループ協議+シェアリング
(進行と講評は原則講師が行う)

B: ファシリテーターによるリアルタイム・オンライン研修

講義: 収録動画をリアルタイム配信する
(質疑応答の時間は設けない)

演習: グループ・リフレクション(+シェアリング)
(学校現場に即した学びへ深化させる)

C: (LMS*による) オンライン研修

*LMS(Learning Management System)とは、学習管理システムを指し、オンラインによる学習管理・支援(学習履歴の確認、試験実施、課題レポート提出、受講者への連絡等)のための機能を有している。当機構では(株)テクノカルチャーの「学びばこ」を利用している。

講義: 原則、指定された期日に収録動画を視聴する
(随時、復習(再視聴等)も可能である)

演習: 個人のリフレクション(振り返り)
(リフレクションのためのメモ機能を利用し、学習の記録をとどめておき、課題レポートに反映させる。)

Aタイプは「集合型研修」にできるだけ近づけたオンライン研修と位置づけている。オンライン（遠隔）ではあるが、講師がリアルタイムで直接受講者に向けて講義を行い、質疑応答の時間（実質的にはZoomのチャット機能を利用）も確保している。演習についても、講師が講義の流れの中で適切な課題を出し、それに基づいて個人作業とグループ協議を組合せ、シェアリングの時間を設けるといった集合型の演習に近づけて行う。Zoomの操作は機構職員がサポートするが、全体の流れは講師がハンドリングすることになる。

Bタイプは変則型のオンライン研修であり、講義は収録動画を受講者に同時に配信する。講師がその場にいるわけではないので、質疑応答の時間は設けない。（場合によっては、Zoom

のチャット機能を利用し、講師に届けるなどの対応はできよう。) 演習については、講師とは異なるファシリテーター(=機構職員)がコンテンツに合致するような課題を出し、後はAタイプと同様に進行する。Bタイプの意図は、近未来の研修の展望と関連している。ひとつには、当該研修のコンテンツを活用した教育センター等での研修あるいは各学校の校内研修として、機構の研修が役立つのではないかと、いう見通しである。もうひとつは、研修を講師任せにするのではなく、教職員に近い立場の者がファシリテーターとして、コンテンツに基づく演習を展開できるようになるのではないかと、いう見通しである。敢えて、講師とコンテンツ、講師と演習とを離すことによってその実現に近づけたいという意図があった。

CタイプはLMS(Learning Management System:学習管理システム)を利用した研修である。オンデマンド型であり、システム上はいつでもどこでも受講が可能である。しかし、働き方改革の流れの中で、勤務時間内に研修に専念できる日程(3日間)を受講者自身が選択できるようにしている。このように研修は同時刻に行われなため、演習については個人のリフレクションを軸として、各コンテンツの学びの記録と最終の課題レポートを提出することで修了を認定している。

研修タイプ別の特徴

教職員等中央研修 (集合・宿泊型研修)	学校経営に関する基盤研修・教育課題に対応する指導者養成研修 (オンライン研修)		
	タイプA	タイプB	タイプC LMS(学びばこ)利用
<ul style="list-style-type: none"> ◎感染予防対策を取りつつも、密度の高い研修時間・空間が確保される。 ◎空き時間の活用に工夫の余地がある。 ◎受講者ネットワークを築きやすい。 	<ul style="list-style-type: none"> ◎講師等によるリアルタイム講義配信のため、質問の時間等も確保される ◎グループ演習の時間が確保されており、定型的な課題へ取り組むことができる。 ◎グループ演習を通してある程度の受講者ネットワークの形成ができる。 	<ul style="list-style-type: none"> ◎講師等の収録動画を同時刻に配信し、受講者はそれを視聴する。(講師等の時間を縛らない。) ◎グループ・リフレクションを通して受講者の学びの相互作用により研修内容の理解が深められる。 ◎受講者の情報交換(実践内容や課題意識等)が比較的柔軟にできる。 ◎「主体的・対話的で深い学び」へつなぎやすい。 	<ul style="list-style-type: none"> ◎期間内(約1ヶ月)に日程が柔軟に選択できる。(業務との調整がしやすい。) ◎一時停止、巻き戻し、期間内の繰り返し視聴等ができる。 ◎リフレクションの活用(講義ごとの記録をもとにした課題レポート作成)で、個人の理解が深まる。 ◎(予算を度外視すれば)希望する全ての受講者を受け入れられる。

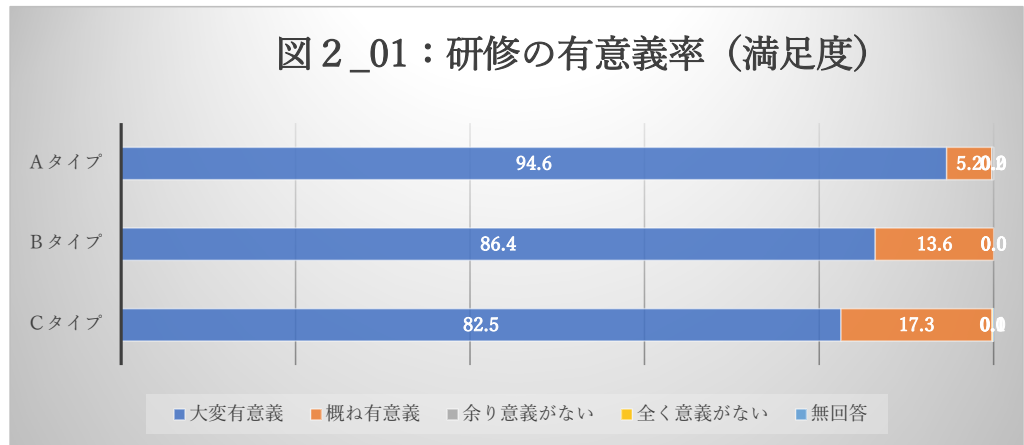
資料 2-02：令和 3 年度研修説明資料（教育委員会向け）

参考までに、研修タイプ別の特徴(特にメリットを強調したもの)を書き記したものを紹介する。それぞれの特徴は、受講者に対してその活用法を理解させるだけでなく、制作に携わる講師(有識者)や専門的助言を行う文部科学省担当者・調査官、言うまでもなく機構担当者等、関係者が共有しておく必要がある。

2. 受講者アンケートの結果概要

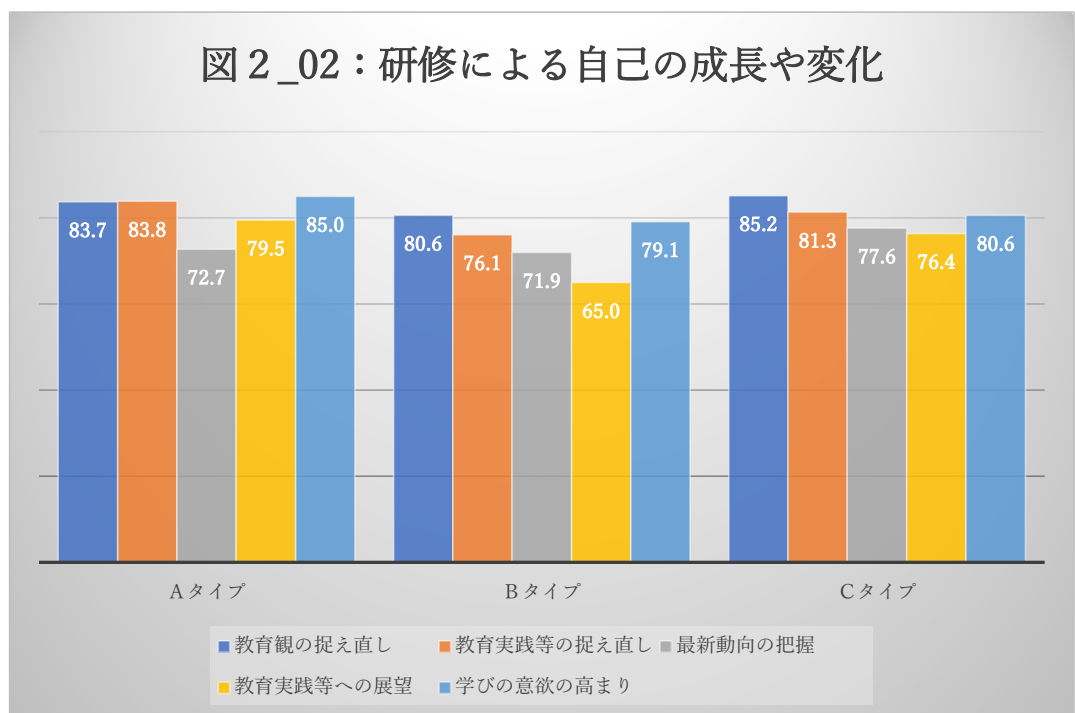
(1) 研修の有意義率（満足度）

タイプ別の全体像を把握するために、「研修の有意義率（満足度）」から見ていきたい。受講者総数は、Aタイプが826名、Bタイプが459名、Cタイプが5,352名である。「大変有意義」の比率を見ると、集合型研修に近いライブ実施のAタイプが最も高く94.6%であり、相互の学び合いのあるBタイプが86.4%でそれに続き、オンデマンド型のCタイプが82.5%であった。3タイプの研修に、受講者の重なりはごく限られているため、単純に比較することはできないが、全ての研修において高い満足度を示したと考えられるのではないだろうか。つまり、研修の方法・形態が、その内容の評価にまで大きな影響を及ぼしているかどうかについては、言い切れないということである。



(2) 研修による自己の成長や変化

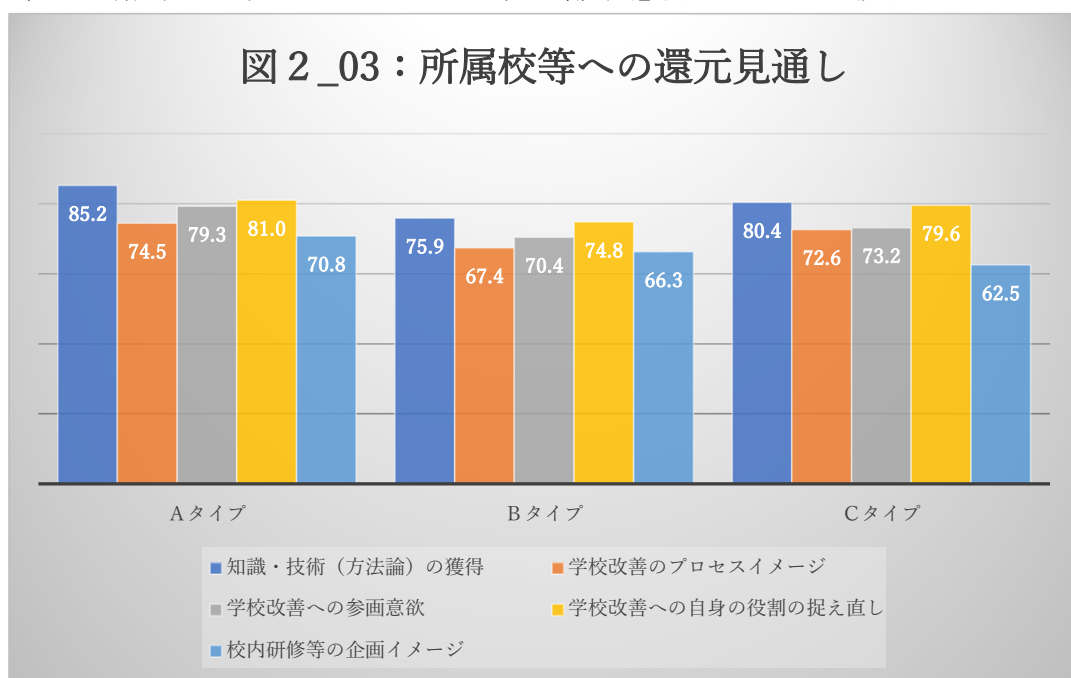
「研修による自己の成長や変化」については、満足度とは異なる結果が得られている。「教育観の捉え直し」についてはCタイプが85.2%と最も高くなっている。「最新動向の把握」についてもCタイプが最も高くなっている。後者については「教育課題に対応する指導者養成研修」において近年の新たな課題への対応として研修が設計されていることに関係していることが推察される。それ以外の項目、「教育実践等の捉え直し」「教育実践等への展望」「学びの意欲の高まり」についてはAタイプが、それぞれ83.8%、79.5%、85.0%と最も高くなっている。



(3) 所属校等への還元見通し

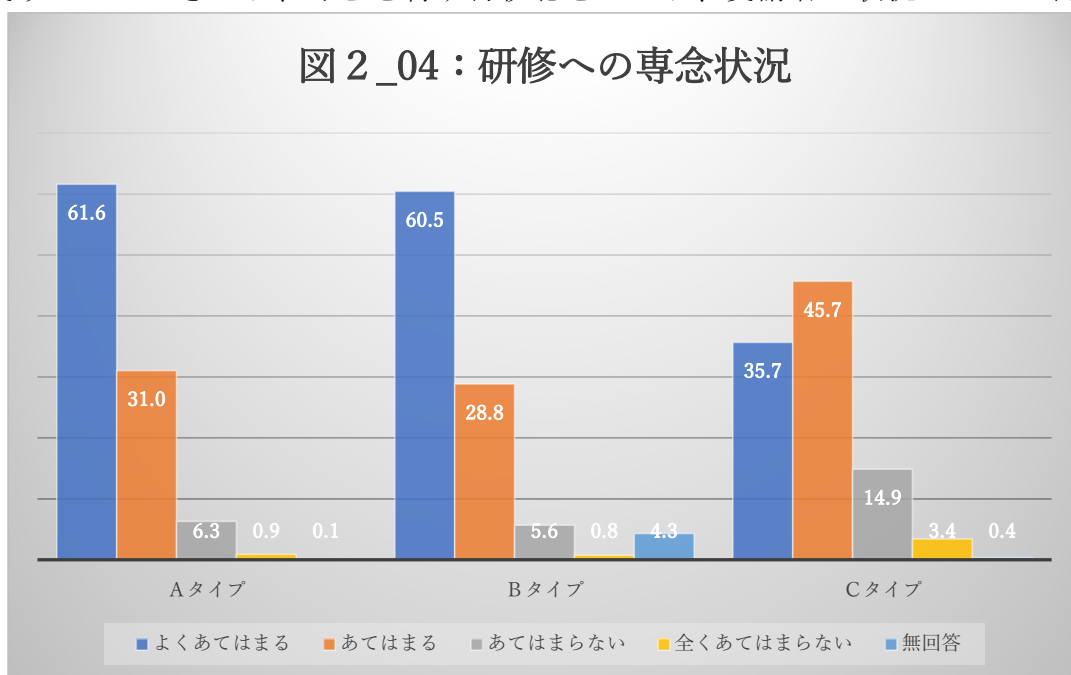
「所属校等への還元見通し」については、全ての項目でAタイプが最も高い回答率となっている。しかしながら、グラフからも読み取れるように、必ずしもAタイプが抜きん出ているわけではない。僅差にて、AタイプーCタイプーBタイプの順で並んでいる。唯一、

「校内研修等の企画イメージ」のみ B タイプが 2 位に入っている項目である。そもそも、B タイプでは、敢えて講師とファシリテーターを切り離す意図やねらいを設定していたので、ある程度期待通りの結果が得られたとも考えられる。地域の実態に即した研修が企画、実施されることに期待したいし、そのような提案をしていくことが望ましいのだろう。



(4) 研修への専念状況

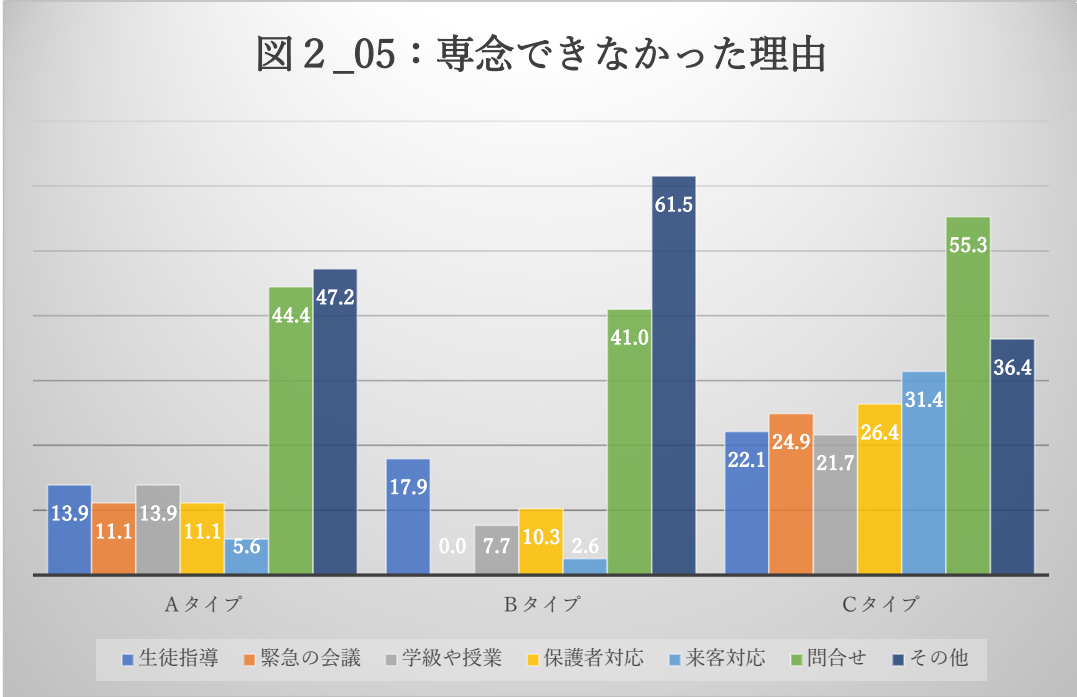
「研修への専念状況」については、ライブであろうが収録動画であろうが、リアルタイム（同期）で配信される A タイプと B タイプの研修が高くなっている。視聴の機会を逃すことによって、その後に待ち構える演習に乗り遅れることを考えると、そのことが受講姿勢に影響することが考えられる。逆に言えば、C タイプはオンデマンドであるため、一時停止ボタンを使うことができたり、やむを得ず再視聴をしたり、受講者の状況によって自由度が許容される。実際に「あてはまらない」と「全くあてはまらない」を合計すると 18.3%にもなっている。これについては、機構も現場も問題を共有する必要があると思う。



(5) 専念できなかった理由

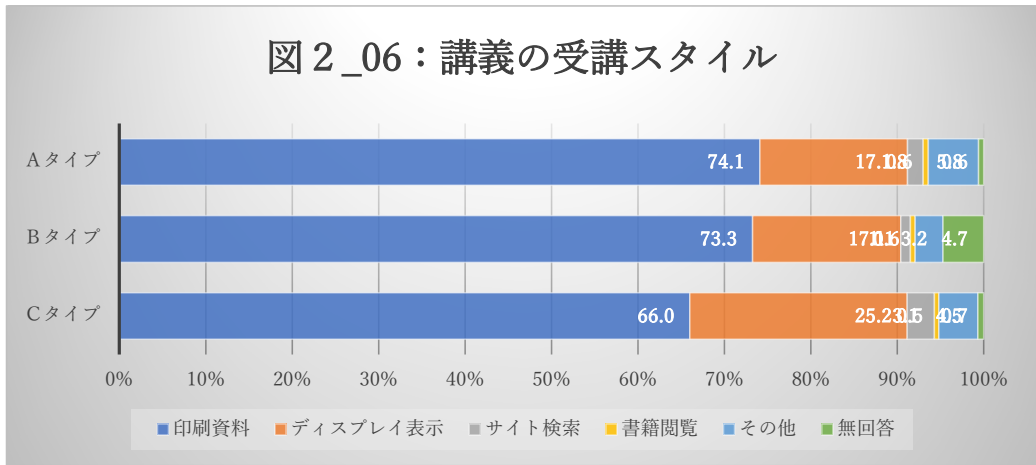
「専念できなかった理由」についてであるが、そもそも該当者が A タイプは 72 名、B タイプは 39 名と限られている。一方で、C タイプは 1,228 名おり、データの信憑性について

はCタイプが最も高いと言えるであろう。共通して多くなっているのは「問合せ」であり、職場で受講していることによって、同僚がつつい受講中に話しかける姿が目につく。AタイプやBタイプでは少ない「来客対応」については、Cタイプは突出している。緊急度にもよるのであるが、Cタイプの受講者は突発的な対応に悩まされる状況に置かれていることがわかる。職場内での研修に対する配慮について、今一度確認しておく必要がある。



(6) 講義の受講スタイル

「講義の受講スタイル」とは文字通り、どのような態勢で講義を受講しているかを問うたものである。設問の関心は、講義資料もパソコンのディスプレイ上に表示しているか(つまり、ペーパーレスなのか)、紙に印刷したものを使用しているのか、ディスプレイ上に複数のウィンドウを開いてその都度検索しつつ受講しているのか、関連書籍を机の上に置いて受講しているのか、まさに受講者の姿を把握したいと考えた。択一式の設計であったため、回答しづらさがあったようだ。次回は改善したい。若干ではあるが、Cタイプで受講スタイルの自由度の高さが認められた。当該研修が教育のICT化を進めようと企図されていたわけではないが、社会の変化とともに受講スタイルが変化することも予想される。今後の研修の在り方(演習の進め方を含む)とも絡めて、引き続き調査していきたい。



(7) 再視聴の希望と実態

タイプ別の説明の際にも触れたが、AタイプとBタイプはライブであるか収録動画であるかの違いはあるにせよ、どちらもリアルタイムで配信している。配信の方法はZoomによ

るものであり、そこで配信された講義を再視聴することはできない。一方で、CタイプはそもそもLMSでの受講となっているため、受講期間中であればいつでもどこからでもアクセス可能となっている。つまり、再視聴が可能となっている。

Aタイプ、Bタイプを設計する段階で、当然、再視聴の可能性については想定し、協議も行った。その際に、ライブによる1回きりの視聴を前提とした講義と、複数回の視聴を前提とした講義について、講師謝金の単価が同一でよいかどうかに疑義があったのも事実である。そこで令和3年度については、再視聴を前提とはせず、Cタイプでの再視聴の実態を踏まえて、令和4年度からの対応とすることとした。

再視聴への希望であるが、Aタイプでは87.3%（再視聴が可能であった場合の「視聴予定」を含む）、Bタイプでは81.6%（同上）が希望していることが分かった。働き方改革や業務改善が学校にのしかかる重要課題となっているご時世で、この数字は想定を大きく超えるものであった。一方、Cタイプの再視聴の実態に目をやると、75.2%の受講者がすでに再視聴を行っており、その後の視聴予定を含めると89.2%となっていることが分かる。

このことから、教職員支援機構の研修を受講する教職員層の学ぶ意欲は高く、多少の経費負担を引き受けて、Aタイプ、Bタイプともに、再視聴ができる体制を構築することが望ましいとの判断に至った。もちろん、令和4年度には継続して実態把握をすることにより、費用対効果の測定を行っていくことが求められる。

図2_07：再視聴の希望（Aタイプ）

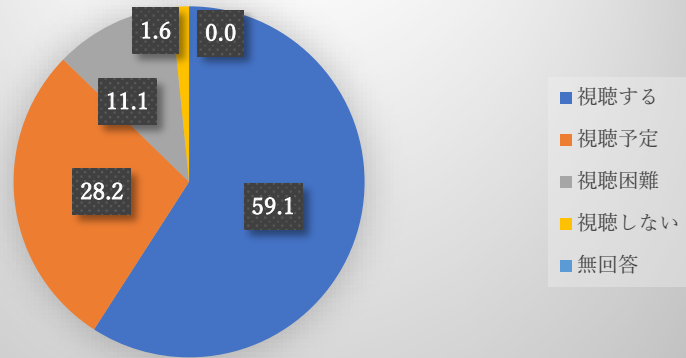


図2_08：再視聴の希望（Bタイプ）

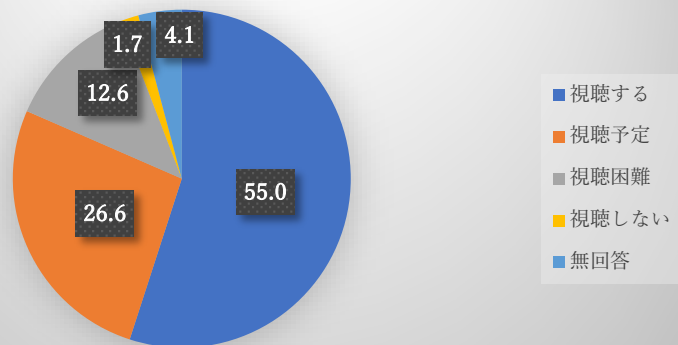
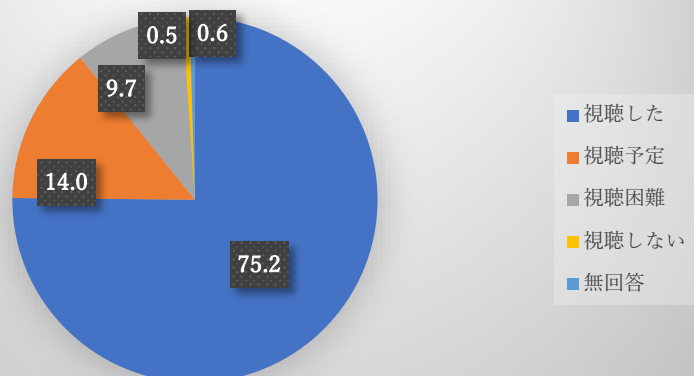


図2_09：再視聴の実態（Cタイプ）



(8)再視聴の目的

再視聴の希望が、Aタイプ、Bタイプともに8割を超えていることについては(7)にて確認した。ではどのような目的(用途)で再視聴を希望しているのだろうか。Aタイプでは(さらに)「深く学びたい」が38.0%と最も高く、「聞き漏らし確認」が25.5%、「校内研修活用」が20.7%と続いている。Bタイプでは僅差となっはいるが、「聞き漏らし確認」が27.5%、「深く学びたい」が26.4%、「校内研修活用」が25.0%となっている。アンケートは通常、受講直後あるいは数日以内の回答となっているため、研修内容のインパクトが再視聴の目的に影響していることが想像できる。その意味では、Aタイプの意欲の高まりがこの結果につながっていることが推察できよう。

Bタイプについては「校内研修活用」がAタイプに比べて高くなっている。本タイプの講義は収録動画を使用していること、また演習は機構の職員が研修内容に沿った課題を設定し、ファシリテーターを務めていることなどが影響していると予測できる。今後、機構のストックしている研修コンテンツの活用方法も含めて、検討すべき重要課題となつてこよう。

Cタイプについては、約半数(50.4%)が「聞き漏らし確認」となっている。(4)及び(5)において、他のタイプと比べて専念しづらい特徴を持つCタイプであることが確認できている。このこととの関連性も否定できないであろう。日常業務を行っている学校や教育委員会、教育センター等での受講が影響しているものと思われる。これについては職場への一層の理解を得られるよう、機構として努力していかなければならないだろう。また、「深く学びたい」が26.0%と高くなっている。受講者

図2_10：再視聴の目的（Aタイプ）

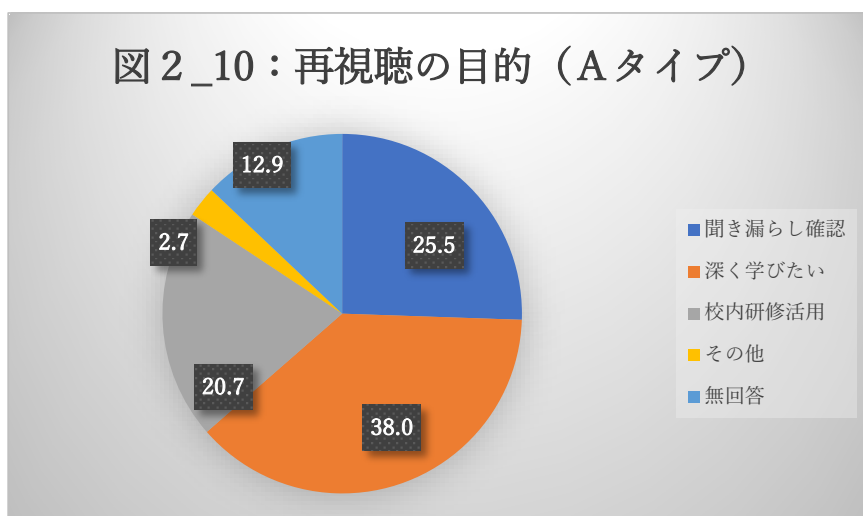


図2_11：再視聴の目的（Bタイプ）

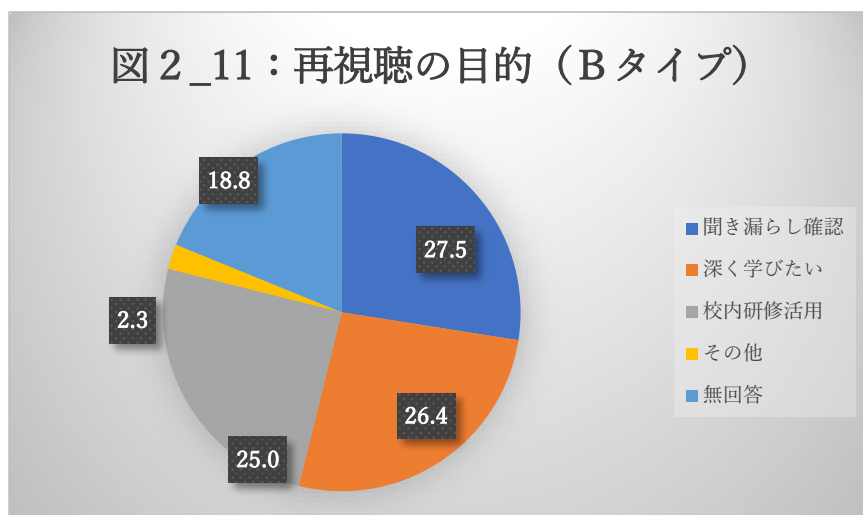
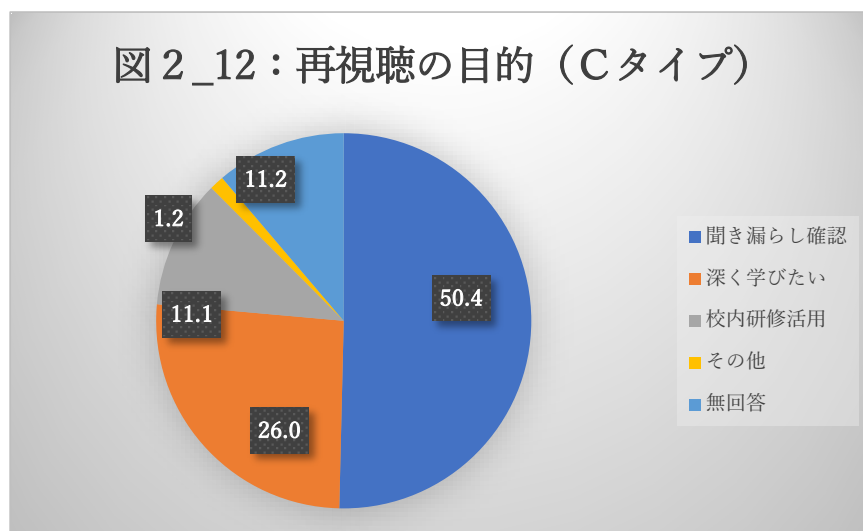


図2_12：再視聴の目的（Cタイプ）



の状況や関心によって、ピンポイントで繰り返し視聴ができるのは、Cタイプの強みである。

(9) 視聴時間帯

視聴時間帯を尋ねるに至った理由は、働き方改革や業務改善への配慮からである。再視聴ができる環境を整えることによって、暗に勤務時間外に研修時間を誘導することがあってはならない。そのように思いつつ、AタイプとBタイプについては、講義の後に演習が設定されており、演習の時間を有意義に過ごすためには講義に集中する必要がある。研修の設計上は前述のような誘導は発生しづらくはなっている。

そのような前提で、受講者の意向を確認していきたい。Aタイプ(25.3%)もBタイプ(25.6%)も、四分の一は「勤務時間内」で視聴することを想定している。もちろん、それが現実となると、業務との関係で、その通りにならないことがあることも容易に想像できる。

一方で、最も高い数字となっているのは両タイプとも「勤務時間外(休日)」となっている。これを問題視するかどうかについては慎重になる必要がある。休日を使って仕事関係の書籍を読むことは別に問題になることのない、自己研鑽の範疇だからだ。活字で理解するよりも、映像を通して理解する方が頭に入りやすい教職員だっているはずである。

さて、Cタイプの実態はどうかというと、最も多いのが「勤務時間外(休日)」(37.3%)となっているが、「勤務時間内」(35.3%)の

図2_13：視聴時間帯（Aタイプ）

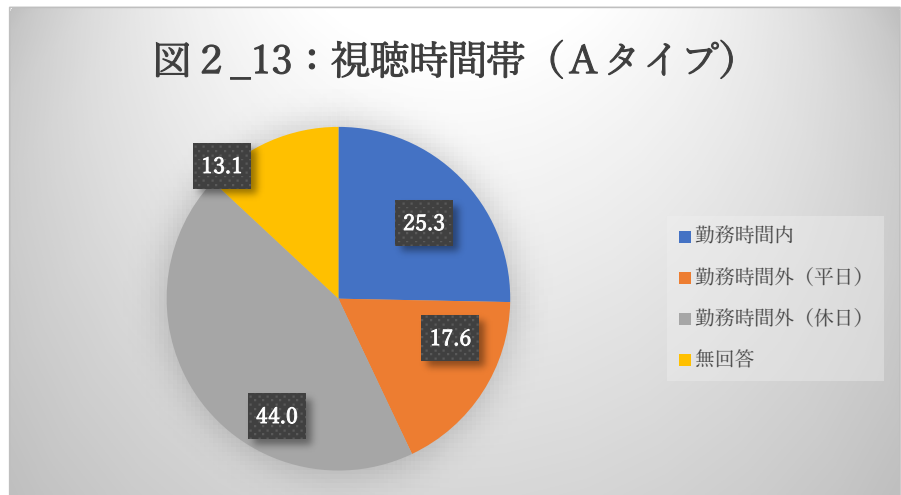


図2_14：視聴時間帯（Bタイプ）

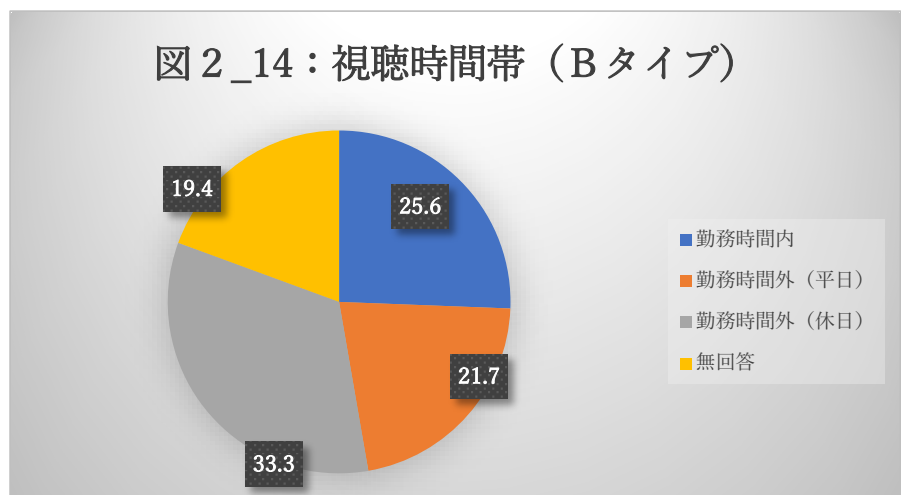
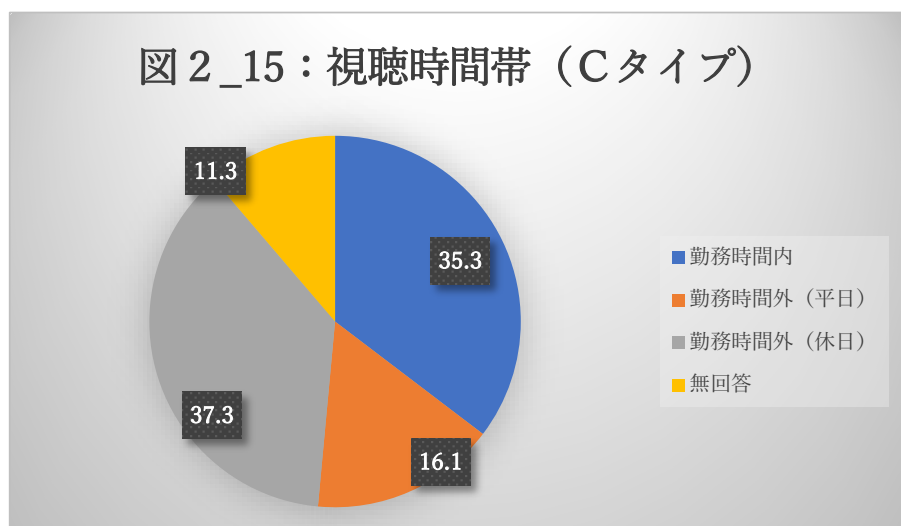


図2_15：視聴時間帯（Cタイプ）



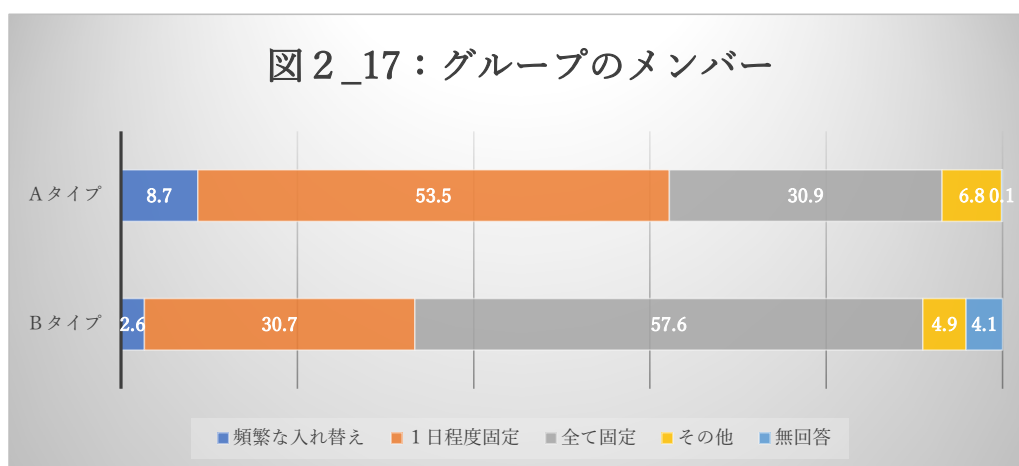
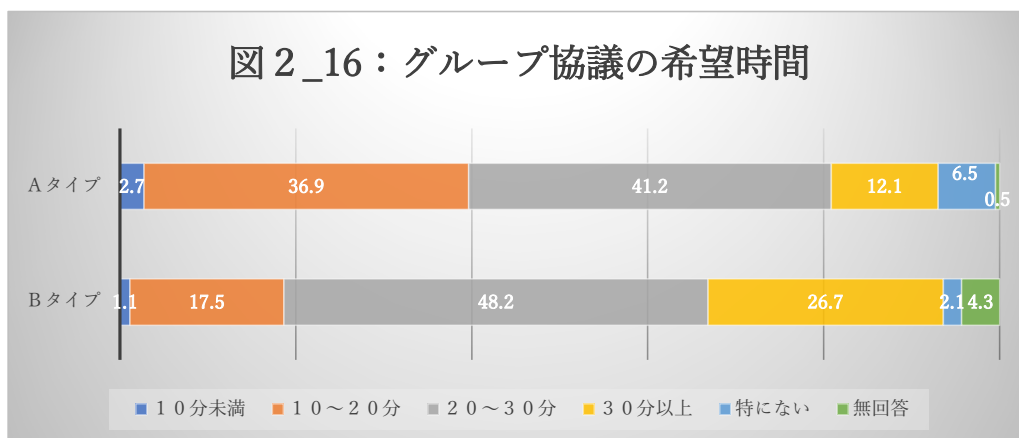
再視聴も多くなっている。現実にはそれらの組合せということもあるだろう。この数字をそのまま鵜呑みにはできないが、Cタイプの回答者の総数 6,487 名の中で確実に 88.7%が再視聴を行っていることの評価はしてもよいのではないだろうか。

(10) グループ演習について

本設問は、講師が進行する演習とファシリテーター（機構の職員）が進行する演習とで、受講者にどのような影響が及ぶのかを確認するためのものである。グループ協議の時間であるが、1回あたりの協議時間について、Bタイプの受講者の方が長時間のグループ協議を希望する傾向にあった。理由の一つとしては、Aタイプの方が講師による細かな指示によって協議が進み、協議と協議が講義とともに展開することが影響しているのだろうか。Bタイプではひとまとまりの講義を受けて協議が進むため、細かな指示のもとで協議が進むというよりは、大括りで情報交換・共有を含む協議が進む傾向にある。演習の進め方とも関連しているようで、興味深い。

次に、演習を進める上で、グループのメンバーをその都度入れ替えるか、固定するか、について尋ねている。Aタイプでは半数を超える 53.5%の受講者が「1日程度固定」を望んでいるのに対して、Bタイプでは 57.6%が「全て固定」を望んでいることが分かった。両者の傾向は結果的に大きく異なっていた。理由の一つとして、Bタイプで実施した研修が「教育相談基幹研修」「人権教育推進研修」「体力向上マネジメント指導者養成研修」「食育指導者養成研修」の4研修であったこと、そのうち2つの基盤研修（教育相談と人権教育）

についてはより深い情報共有が有効であること、などが影響しているのであろうか。また、ファシリテーターの課題設定や進行がそれを求めることに作用したことも考えられよう。単純にタイプの違いがグループ構成の希望に影響を及ぼしたとは言い切れないうが、展開の仕方によってグループ構成を考える必要があることだけは明らかとなった。



(11) オンライン講義の形態の指向性

これまで説明してきたとおり、令和3年度の「学校経営に関する基盤研修」と「教育課題に対応する指導者養成研修」については全てオンライン研修とし、それらをさらに3つのタイプに分けて提供した。その中の講義の提供形態に関して、受講者の指向（評価）を確認するための設問である。それぞれの標準値は対面の集合研修を想定しており、いわゆる従来型の講師と受講者の位置関係である。それを中心値とすると、それよりも望ましい形態であれば5（かなり望ましい）あるいは4（望ましい）を選択し、望ましくない形態であれば1（全く望ましくない）あるいは2（望ましくない）を選択している。

ここで留意していただきたいのは、Aタイプ・Bタイプ・Cタイプをまたがって受講している人はごく少数であり、自分が受講したタイプしか経験のない受講者がいることである。全てのタイプを受講して回答することが望ましいと考えれば、一定のバイアスのかかった結果であることを申し添えておく。

まず、受講者はひとつ（複数の可能性もある）の会場に集合し、講師は遠隔（研究室や職場の会議室、自宅等）から講義をする形態である。これを受講者はどう受け止めているのだろうか。全てのタイプでやや低い評価となっているようである。標準を(0)として、低低(-2)、低(-1)、高(1)、高高(2)として得点化すると、Aタイプは-0.42、Bタイプは-0.42、Cタイプは-0.60となっており、オンデマンドの形態であったCタイプが最も低い評価をしていたことが分かる。

次に、講師はライブで遠隔から

図2_18：オンライン講義（講師遠隔+受講者集合）

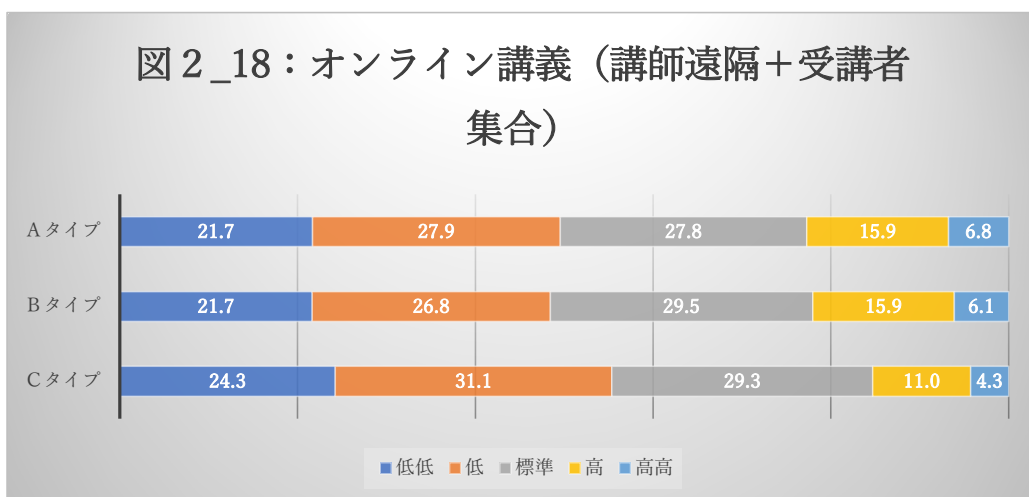


図2_19：オンライン講義（講師・受講者遠隔）

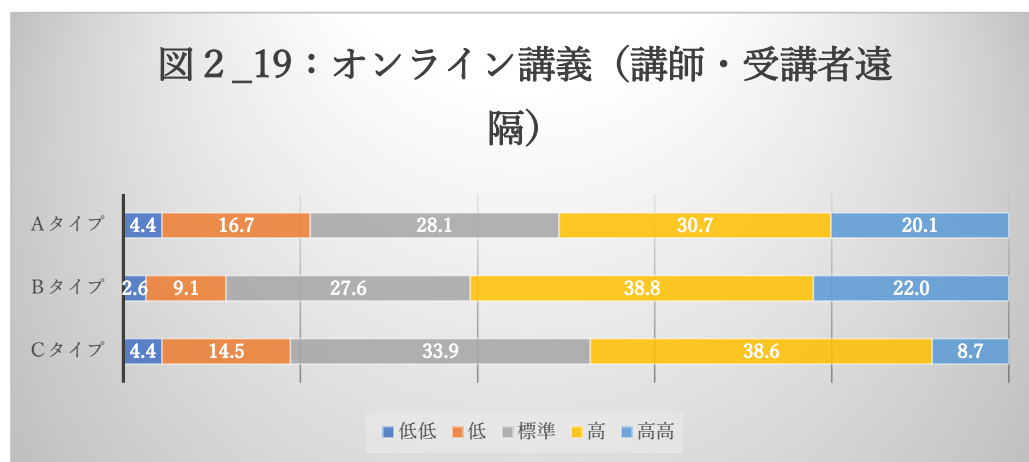
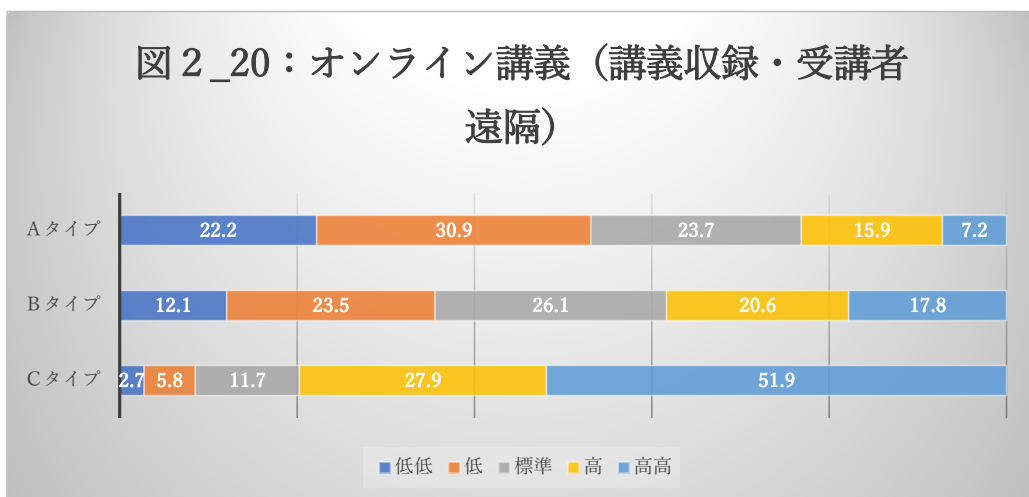


図2_20：オンライン講義（講義収録・受講者遠隔）



講義をし、受講者も一人一台端末で受講する形態である。上と同様に得点化すると、Aタイプは0.45、Bタイプは0.69、Cタイプは0.33となった。どのタイプも総合するとプラスの評価であるが、その中でもBタイプが最も高かった。これは収録講義をリアルタイムで視聴したことが何らかの影響を与えたと考えられるのであろうか。そうであれば、Cタイプの結果をどう受け止めるべきなのか、という疑問がわいてくる。Aタイプの評価もそれほど悪くないということについても、そこにどのような理由が潜んでいるのか、気にかかる。今後の継続的な調査が必要となろう。

最後に、収録した講義をオンデマンドで受講する形態である。これについては、大きな違いが見られた。得点化の結果は、Aタイプは-0.45、Bタイプは0.08、Cタイプは1.20となっている。AタイプとCタイプの差は1.65であり、かなりの開きを見せている。Aタイプのオンデマンド形態に対するバイアスと、Cタイプのオンデマンド形態に感じる利便性との違いが明確に現れていることを示していると考えられよう。どちらが優れていて、どちらが劣っているのか、あるいはどちらを選択すべきか、というような二項対立的な思考に陥ることなく、中立的に今後のオンライン研修の在り方について考えていかなければならない。

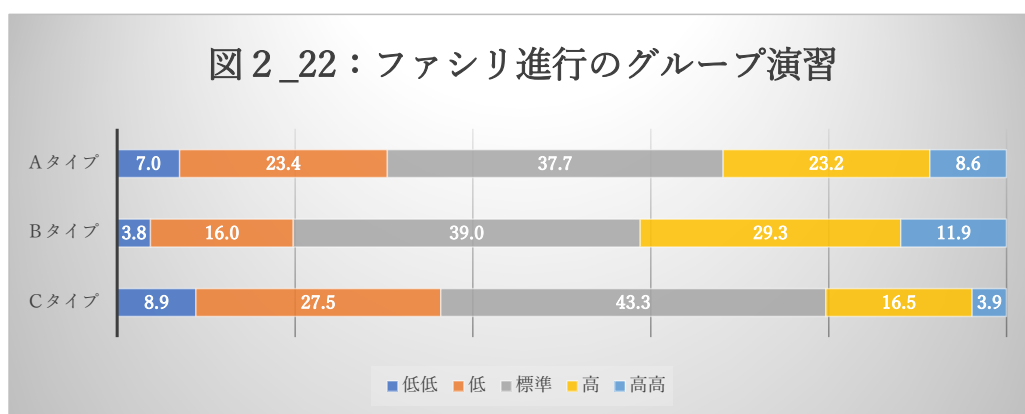
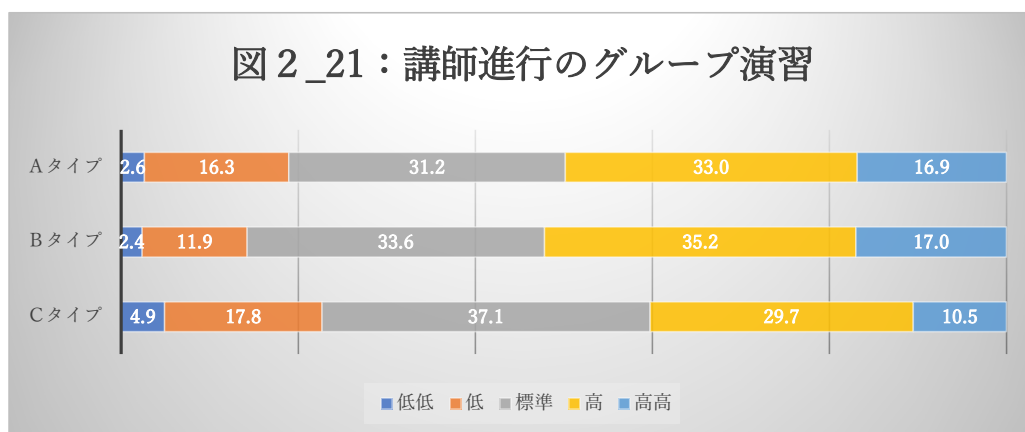
(12) オンライン演習の形態の指向性

続いて、オンライン研修で実施する演習について尋ねた。設定は(12)と同様であり、そのため留意事項も同様となっている。

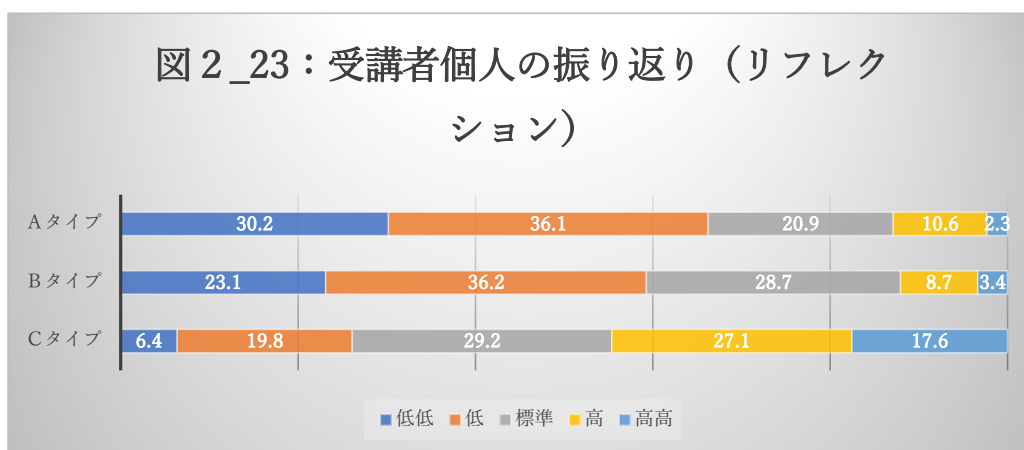
さて、Aタイプの演習形態を想定した設問については次のような結果となった。これを得点化すると、Bタイプが0.53、Aタイプが0.45、Cタイプが0.23という順となっている。それほど大きな差異があるわけではないが、Bタイプの受講者の中に、講師が演習を実施するイメージを強く感じた人が一定数いたものと考えられる。一方、個人のリフレクションであったCタイプの受講者が、必ずしも講師進行の演習への指向が強いとも言い切れないところ

に、分析の難しさを感じている。

次は、Bタイプの講師とは異なるファシリテーターが演習を進行することに対する受け止めである。得点化した結果は、Bタイプが0.30、Cタイプが0.03、Aタイプが-0.21の順であった。もしかすると、本形態のイメージがわからなかったこともあるだろ



う。本形態の受講者がやや高い評価をしている程度で、概ね低い評価となっている。この形態については、今後その形がイメージできるような研修の開発を



していかなくてはならないと感じている。例えば、機構が提供している校内研修シリーズ等を、自校の校内研修に生かそうとすれば避けては通れない形態だからである。

最後に、Cタイプのオンデマンド研修に係るものである。グループでの学び合い、深め合いという形を採用せず、個人の振り返りに委ねる形態である。得点化の結果は、Cタイプが0.30、Bタイプが-0.67、Aタイプが-0.81の順となった。グループでの演習を実施したAタイプとBタイプの評価はかなり低くなっている一方で、実際に個人のリフレクションで学んだCタイプの受講者はどちらかという高い評価をつけた。これが何を意味するものかについては、詳細な分析が必要となるが、とても興味深い結果となった。

3. まとめ

本調査研究は、第6期中期目標期間において、アフターコロナを見通した機構の研修体系の再構築を図るためのものでもあった。「実践と研究の往還」が研修については十分でなかったことを受けて、中期計画に記載したという経緯もある。同期間の初年度ということもあり、手探りの状況から調査内容の設計をしたこともあり、多くの課題が明らかとなってきた。また、調査対象となる受講者（全国の教職員）のオンライン研修への習熟度にもばらつきが見られ、それらが結果に影響を与えたことも否めない。その意味では、令和3年度の調査は予備調査的な役割を担っていたと考えてもよい。

調査結果を見ると、研修での学びの成果や満足度（有意義率）等に大きな問題点や課題が認められるものではなかった。これは受講者が任命権者により推薦を受けた者であることも影響しているかも知れない。目的意識や課題意識があることを前提にすれば、研修内容の吸収にも大いに期待がもてるであろうし、活用についても一定の見通しがあるだろうから。この点に関しては、さらにオンライン研修に相応しいコンテンツや提示方法等についてさらなる検討を継続していきたい。

今回の調査のポイントのひとつは、A～Cタイプの受講者の比較であった。いくつか特徴的なことについて、おさらいしておこう。第一に、研修への専念状況に差が認められたことである。オンデマンド型のCタイプでは、特に所属先で受講する場合に中断等が発生しやすいことが見受けられた。研修環境の保障については所属先に十分な理解を得られるよう務める必要がある。第二に、AタイプとBタイプともに再視聴への希望がかなり高いことがあげられる。それに対してCタイプのおよそ9割の受講者が再視聴している実態が後押しして、両タイプの再視聴への道が開かれた。また再視聴の時間帯であるが、勤務時間外が過半数を占めている事実はあるものの、これを受講者がどのように受け止めているのか、学び続ける教職員について再考できるよい機会と受け止めたい。第三に、受講経験によって研修形態の受け止め方に大きな違いが出てきたということである。特にCタイプの

受講者の意識が、対面研修に近い A タイプやグループ演習が保証されている B タイプとは異なっていた。「オンデマンド教材」や「個人の振り返り（リフレクション）」についてその傾向が強かった。

最初の段落でも書いたように、本調査を通して課題となった部分について、新たな研究プロジェクトチームで議論しながら、より精度の高い調査を実施する必要を感じたところである。オンライン研修の最適化を目指し、議論をさらに深めたい。

(清國 祐二)

第三部 特別研修員の分析レポート

本調査研究プロジェクトを進めるにあたり、特別研修員（全国5県から派遣されている教員籍の方々。機構の支援事業である「マネジメント研修高度化推進事業」によって派遣されている教員）にもメンバーに加わってもらった。豊かな教員経験や教育行政経験を有する5名の特別研修員に、それぞれの県の実情を踏まえた意見を出してもらったためである。

そこで、中間報告となる本報告書には、それぞれの問題意識や関心に基づき、自由な立場で寄稿してもらった。派遣元の県のミッションや機構から課された業務などの合間にこのプロジェクトに関わってもらえたことに、この場を借りて感謝したい。本格的な分析については、令和4年度の継続的な宿題とさせていただき、限られたデータをもとに原稿をしたためてもらった。以下、5名のレポートを掲載する。

(1) Aタイプの強みをさらに生かすために

今年度、タイプの異なる研修を実施してきた。運営する中で、各タイプの可能性や課題も見えてきたように感じる。本報告では、Aタイプに視点を置き、その強みをさらに生かすためにはどうしたらよいかを述べたい。

1) Aタイプの特徴と評価

まず、Aタイプとは何かを確認する。Aタイプとは、「講義を講師がリアルタイムで行い、演習の進行も講師が担当する」型である。講義も演習も講師がリアルタイムで行う点において、3タイプの中で、もっとも対面型に近いと考えられている。このタイプの特長は、「受講者の反応を確かめながら進行できる」「質問することができる」「まとまった課題に取り組むことができる」「ある程度ネットワークの形成ができる」点にある。

Aタイプで実施している研修の有意義率(Q1)を見ると、「大変有意義である」が95%近くにもなり、他のタイプと比べても、強い肯定が高くなっている。この結果から見ても、受講者はAタイプ型の研修を大変有意義だと感じており、高く評価されているのではないかと推測できる。

2) 研修でAタイプの強みが実際に生かされているか

以上のように、有意義率は大変高いことは確かであるが、Aタイプの強みが生かされているかどうかを考えると疑問が残る。リアルタイム型オンラインの強みが生かされていると感じる講座がある反面、ほとんど講義で終わってしまう講座や、内容や進め方がCタイプと変わらない講座も存在するのではないかと感じることもある。もしそうであるならば、これらの講座では、上述したAタイプの強みが生かされていないことになる。

総括アンケート Q9、Q10 の内容・構成や運営に関する自由記述のうち、講義・演習の課題について述べているものに注目すると、「グループでの演習・協議等の時間がもう少しあればよかった」等の記述が、5件から10件程見られた研修が複数存在している。受講者全体から見ると、必ずしも多くない人数である。しかし、少数の意見だからと割り切って考えられない指摘であるとする。リアルタイム型で行い、受講者と講師、受講者同士の双方向のやりとりが可能な点がAタイプの強みであり、その点についての指摘は、Aタイプの本質に関わる課題だといえる。受講者からの評価が高いことは確かであるが、強みが十分に発揮されていないのではないかとこの疑問が生まれる。

3) 受講者の感じたAタイプのよさ

そこで、オンライン研修について、「講義」の形態の好みを尋ねた項目(Q20～Q23)に注目した。Q20からQ22までの3タイプのうち、Q21「受講者はそれぞれの場所でPC等を用い、講

師が遠隔で講義（ライブ）を行い、それを視聴するタイプ」を最も高い評価にした回答の理由を分析し、Aタイプを支持する要因を探ることにした。3タイプとは下に示すとおりである。

受講者は1つの会場に集合して、講師が遠隔で講義（ライブ）を行い、それを視聴するタイプ [Q20]

受講者はそれぞれの場所でPC等を用い、講師が遠隔で講義（ライブ）を行い、それを視聴するタイプ [Q21]

受講者はそれぞれの場所でPC等を用い、収録された講義動画を都合のよい時間（オンデマンド）に視聴するタイプ [Q22]

この中では、Q21がAタイプ、Q22がCタイプにあたる。質問項目では、Q20からQ22まで、それぞれに、好みとする「講義」の形態を5段階で選択することになっている。ここでは、下に示すように調査を実施した。

対象：今年度実施したAタイプ型研修（6回）の受講者（643名）

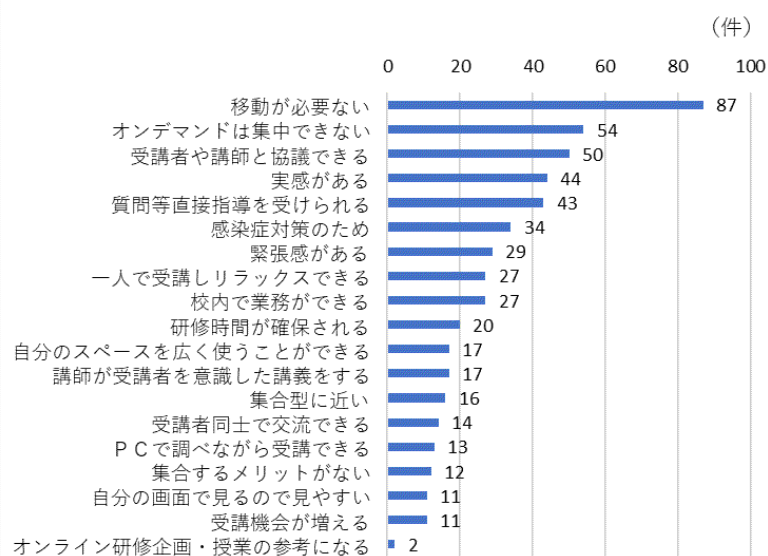
方法：Aタイプ型研修の受講者のうち、Q20からQ22までの中で、AタイプにあたるQ21を最も高い評価にした回答の理由（Q23）を分析し、要素を抽出した。

もっとも件数が多かったものは「移動が必要ない」（87件）であり、以下、「オンデマンドは集中できない」（54件）、「受講者や講師と協議できる」（50件）と続いている。「移動が必要ない」は、移動時間や費用の負担がなく受講できることを挙げたものである。特に、遠隔地の受講者にとっては、移動の負担がないことは大きな強みとなることだろう。また、第2位の「オンデマンドは集中できない」は、3タイプを比較して考えていることもあり、他のタイプの否定的側面を挙げ、それがいいから支持をすると考えているものである。同様の理由として、「集合するメリットがない」もある。

上位5項目に注目すると、「受講者や講師と協議できる」（50件）、「実感がある」（44件）、「質問等直接指導を受けられる」（43件）が、第3位から第5位まで続いている。これらは、Aタイプ特有のものである。双方向性を生かして協議をしたり質問をしたりできることを、受講者自身も強みだと感じているといえる。「実感がある」は、リアルタイムで視聴することで、臨場感やライブ感を感じるという理由である。双方向性のような直接的な効果とは異なり、いわば「リアルタイムで視聴している」という特別感が受講する意欲にプラスの効果をもたらしていると推測できる。リアルタイムの効果として、双方向性だけでなく、感情面の効果があることも注目すべき点であろう。

一方で、最も多かった「移動が必要ない」の他、「感染症対策のため」「一人で受講しリラックスできる」「校内で業務ができる」「自分のスペースを広く使うことができる」「PCで調べながら受講できる」「自分の画面を見るので見やすい」「受講機会が増える」「オンライン研修企画・授業の参考になる」は、Aタイプに限らず、オンライン研修に共通している強みであるこ

Aタイプ型を最も高い評価にした理由



とがわかる。これらは、対面型と比較したときの強みだということができる。「一人で受講しリラックスできる」「自分のスペースを広く使うことができる」は、受講環境が快適なものになるということであり、一人で受講することを強みだと感じている受講者は少なくないことがわかる。また、「自分の画面を見るので見やすい」は、PCの画面により、大きくはっきりと見ることが可能になるということや、対面型の場合の席の近さ遠さに影響されないということである。この点は、ICT機器の強みである。以上のように、受講者は、様々な点でオンライン研修のよさを感じていることがわかる。

ただし、Aタイプ型研修を受講しており、Aタイプ型の講義形態を最も高い評価にした受講者の回答の中に、Aタイプの強み以外にも、オンライン共通の強みが多く挙げられている点には注意することが必要である。Aタイプの強みよりも、オンライン共通の強みを感じているから、Q21を最も高い評価にしたという可能性があるからである。

4) Aタイプの強みを生かすために

ここまで、Aタイプは、受講者から多くの理由で支持されてきているものの、必ずしもAタイプとしての強みが十分に生かされていない可能性もあることを述べてきた。受講者がオンライン共通の強みを感じるだけにとどまらず、リアルタイムで実施しているAタイプの強みを一層生かしていくために、次の2点を提案したい。

一つは、講義・演習の具体的な内容や方法を明確にすることである。講義、グループワーク、全体共有、質疑応答、まとめ等を、講座の中にどのように位置づけるのかを考えることが必要である。講座は講義部分だけで成り立つものではない。どのように進行するのか講師に任せてしまうのではなく、研修を運営する側と講師がイメージを共有することが求められる。例えば、講師にシラバスを作成してもらったり、打合せの会を開いたりすることが考えられる。

もう一つは、双方向性を生かす手立てを意図的に設定することである。Aタイプの強みは、講師がリアルタイムで進行することで、講師と受講者、受講者同士の双方向のやりとりが可能となることである。オンラインでどのように双方向性を実現するのか、様々な手立てを構想する必要がある。作業の進捗や理解度を確認したり、受講者の意見や質問を求めたり、受講者同士で対話するよう促したりするなどして、講師が意図的に投げかける機会を設けるとよいのではないかと。そして、その際に、チャット機能や挙手機能、ブレイクアウト機能などの機能を積極的に使うことが有効だと考えられる。ツールを効果的に使うことで、質問をしたり意見を述べたりするハードルが対面型よりも低くなることもある。そうすることで、Aタイプとしての強みがさらに生かされることになる。

今後は、各タイプの強みをさらに生かし、より充実した研修にするために、それぞれの強みと弱みを明らかにすることが必要である。そして、機構内の検討にとどまらず、研修プロデューサーと講師が方向性を共有し共に検討し合いながら、強みが十分に発揮されるような研修を構成していくことが求められる。

(特別研修員 山城 拓也)

(2) アンケート結果から主要4点に絞った考察

令和3年度に実施した「学校経営に関する基盤研修」と「教育課題に対応する指導者養成研修」の受講者アンケートの結果を見て特に気になった4点について、担当した研修も踏まえながら考えをまとめてみた。

1) 研修による自己の成長や変化と所属校等への還元について (Q3, Q4)

第二部に掲載されている図2_02のグラフから読み取れるように自己の成長や変化について、タイプの差はあまりない状況である。調査結果を見るまでは、講師と直接やり取りができるA

タイプがB・Cタイプより優位で全体的に高い傾向を示すのだろうと考えていた。しかし、質問できないCタイプでも同様の結果が出ているとすると、知識伝達だけを研修の目的とすればオンデマンドの形態で十分であるということになる。そうであれば、オンデマンド型の研修を拡充した方がよい。一方で、機構の研修がこれまで強調してきた「自分自身の教育実践や校内の他の教職員にどう還元し、どう学校を改善していくのか」という点に立ち返ると、知識獲得のみの研修を機構が主力とすることには疑問が残る。その意味では、図 2_03 からCタイプの校内研修等の部分が低いことが気にかかった。研修の中で交流の場面がなかったことが要因のひとつではないかと考えられるため、研修プログラムの改善等の工夫は検討すべきであろう。講義の内容についても、A・Bタイプの講義と同一の者であってよいのだろうか。オンデマンドであるからこそその講義の工夫なども課題ではなかろうか。具体的には、講義を通して絶えず受講者自身の実践を想起させたり、この研修をどう生かせばよいのかを確認したり、受講者自身に考えることを促したりする内容に配慮してはどうだろうか。そうすることで、オンデマンド研修のよさを生かした発展が見込めるのではないだろうか。

一方で、Aタイプがこのままでいいのかという疑問もある。Cタイプと結果がそう大きく変わらないのは、Aタイプの利点を生かしきれていないことに起因しないだろうか。担当した研修でも、講義一辺倒の時間が多くあり、Cタイプと差異化できていないものもあった。3タイプとも平均的に高い数値を示したことに不満があるわけではないが、それぞれのタイプの特徴が際立つような結果が得られるのが自然な形ではないかとも感じた。

2) 再視聴の希望と目的について (Q13, Q14)

令和4年度はA・Bタイプでも再視聴を可能とする方針である。図 2_07・08・09 から読み取れるように、再視聴の要望は高く、受講者の要望を満たすことにつながる改善である。図 1_10 からは、再視聴の目的がA・Bタイプでは「深く学びたい」「校内研修活用」の割合が高く、自己の成長だけではなく、自分の役割や期待に対して責任を果たそう、研修の目的を達成しようとしている姿をうかがうことができ、所期の目的が伝わっていることが確認できた。

一方で、Cタイプの再視聴目的として、聞き漏らし確認が5割以上も占めていることが気になった。良いように捉えれば、深く理解するためのステップと考えられるが、悪く捉えれば、講義に集中できていないことを表しているのではないだろうか。オンデマンドの特性上、何度でも視聴できることを想定した上での提供方法を検討しておく必要がある。例えば、集中力の持続する時間から、1本当たりの動画の時間を設定したり、長い動画であれば節(チャプター)で区切りを明確にしたり、講師との打合せを密にしたりなど、通常の講義よりも工夫の余地は大きい。また、校内研修活用が相対的に低いことも気にかかった。1)で述べたことと関連しているように考えられるが、知識の伝達だけにならない研修の工夫が求められている。別の視点では、質問の回答形式について、機構として「何を知りたいのか」を再度確認して、択一式なのか、複数選択式なのか、十分吟味することが重要である。

3) グループ協議の希望時間について (Q17)

グループ協議の時間について、Aタイプはどうしても講師に左右される部分が大きく、協議の時間を長く確保できない講座や協議というより内容理解の感想の時間になった講座もあった。一方、Bタイプでは、当初から協議の時間を十分に確保した研修構成になっていたし、協議する内容も講義を踏まえた上で、自校をどう改善していくのかといったテーマで3日間を通して協議することができた。そういったプログラム上の違いがあるため、図 2_16 のグラフから読み取れるように、AタイプよりBタイプの方が長時間の協議を求めているのではないかと推察した。気になったところは、Aタイプでも20分以上の協議を求めている割合が5割を超えているということである。長い時間の協議を設定しなかったAタイプの受講者も長い時間を求めて

いるのである。協議の時間が長いからいいとは思わないが、このことはAタイプを企画する上での改善ポイントとなると考える。

振り返るとAタイプを企画する際、3日間のつながりを考えた日程としているが、テーマの枠だけをつくり、講義・演習の中身は講師に大半の部分は任せとなっていたようにも思う。だから前述のように、講師の講義スタイルに左右され、結果的に研修担当者のイメージのような協議の時間を確保できなかつたり、協議の中身も講義内容の理解に終始したりするものもあった。講師との意思疎通は思っている以上に困難であることは、担当することによってより明確になった。また、自分自身が講師を担当する場合でも、研修の目的や対象を含む全体像はつかめていても、前後の展開（講義内容や演習方法等）についてはその日を迎えないと分からないという経験をした。結果的に、前の講師の内容を受けた講義と演習の組み立てはできず、次の講師にどうつなぐかという見通しも持てないまま研修を担当した。講師が複数いる場合は特に、全ての講師が顔を合わせて事前打合せをすることが困難であることは分かるのだが、研修の精度を高めようとするれば、思い切って一歩踏み出すことが重要であると感じた。今後、Aタイプの研修については、協議時間の確保や意味のある協議の時間にするために、講師等との事前協議を計画的に実施する必要があるだろう。そうしなければ、Aタイプの特性を生かした研修には発展していかないと考える。

最後にアンケート項目についてであるが、協議時間に加えて、協議が意味あるものになってきたかどうか、どんな協議テーマであればより意義が増したか、などの協議の中身について尋ねる項目も必要ではないかと考えた。

4) オンライン研修の形態（講義収録・受講者遠隔、個人リフレクション）について（Q22、Q26）

図1_20・23のグラフから読み取れるように、Cタイプの受講者はCタイプの形態を支持している割合が高い。研修の体験が影響を与えていると考ええると、好意的な支持が高いことからCタイプで満足しているということにつながる。研修の意識が変わり、何が何でも集合じゃないと意味がないという集合研修一辺倒ではなく、今後の研修の在り方を模索するという意味では示唆的な結果だと受け止められる。しかし、研修の場が「最新の情報を獲得する場」や「自己の成長につながる場」としてのみ存在するのであれば、教職員としての「学び合いの場」はどこで確保されるのであろうか。1)で述べたように、自己の成長部分は高いが校内研修への還元見通しについては低くなっていた。その意味では、研修が「学び合いの場」としての機能を有するものであることの意識をもってもらえるよう、研修改革に努める必要があるようだ。かくいう私自身を振り返っても、研修とは一流の講師から講義を受けて感想を述べ合うものであるというイメージで過ごしていたことを反省している。研修の成果が自己や学校改善に到達することで、子供に未来が開けていく、地域や世界がよくなる、という意識を広げていこうと思う。

Cタイプの良さは生かしつつ、個人リフレクションに対する問いを工夫するか個人で考えたことを共有する場を設けるなど研修の充実を図る工夫を考えないといけない。

5) 最後に

以上、4点に絞って述べたが、アンケート結果については機構内で改めて共有し、それぞれの関心から意見を交わし、よりよい研修にしていくためにどのような改善策があるのか、一緒に考えていく必要を強く感じた。加えて、良質の研修を私たち自身も体験して、そのよさを機構の研修に反映させるよう努力する必要性を感じている。研究と研修の往還を今後も意識しながら業務に携わっていききたい。

（特別研修員 和田 庄平）

(3) 学校組織マネジメント研修に特化した比較

令和3年度の教職員支援機構の研修において、学校組織マネジメント研修はAタイプ、Cタイプを同年に実施した。学校組織マネジメント研修第1回と2回（Aタイプ）の集計を平均したものと、第3回（Cタイプ）の集計について、全体の平均値と比較しながら考察する。

1) 研修の有意義率

大変有意義であったと評価したのは、Aタイプ平均95.5%に対して、Cタイプ87.8%である。全体比較と同様の傾向である。有意義である理由として、Aタイプでは他県の先生との交流に対しての評価、Cタイプではリフレクションの有効性についての評価があった。また、リフレクションに関しては講義に対しての振り返りに加えて、自身の教員生活に対しての振り返りを示唆する記述が見られた。

2) 研修による自己の成長や変化

アンケート結果から、「教育実践の捉え直し」の項目が全体平均より高くなっているところに特徴がある。他の研修を含む全体では「教育観の捉え直し」が第一位となっている。学校組織マネジメント研修がより実践との関わりの中で捉え直しができたということであろうか。また、「最新動向の把握」についてAタイプとCタイプでは差異が強く見られる。この点に関しては、継続的に把握する必要があるだろう。

	Aタイプ平均	Cタイプ
教育観の捉え直し	84.3%	86.4%
教育実践等の捉え直し	86.0%	87.1%
最新動向の把握	62.9%	77.4%
教育実践等への展望	82.0%	81.0%
学びの意欲の高まり	82.0%	80.4%

3) 所属校等への還元見直し

Cタイプでは「学校改善への自身の役割の捉え直し」が最も多くなっており、全体の傾向とは異なっている。「校内研修等の企画イメージ」では両タイプともに全体平均より低くなっている。Aタイプでは全体の平均より差が顕著となっている。

	Aタイプ平均	Cタイプ
知識・技術（方法論）の獲得	87.6%	80.6%
学校改善のプロセスイメージ	84.8%	79.4%
学校改善への参画意欲	83.1%	76.7%
学校改善への自身の役割の捉え直し	82.6%	84.0%
校内研修等の企画イメージ	61.8%	56.0%

4) 研修への専念について

「よくあてはまる」と答えた割合は、Aタイプ平均は63.5%、Cタイプは25.7%であり、全体の傾向と同様に、差異が大きくなっている。このことから、受講環境について、より強く推薦元に専念への協力を依頼する必要がある。また、「日常の業務を行いながら受講できたことがよかった」「『土日等の休日』や『勤務後の夜中』に受講することを前提としていたので大変よかった」といった意見が肯定的な感想の欄に見られる。この意見をそのまま受け止めるのであれば、NITS オンライン講座（YouTubeにて配信している20分程度の校内研修シリーズや新学習指導要領編等の講座）を充実させることで、Cタイプ研修は代用できるのではないかと考えられる。ただし、研修の構成に対して肯定的な評価もあるので、動画視聴を効果的に活用する方法について機構からの情報発信をきめ細やかにしていく必要があるのではないだろう

か。

5) 再視聴の希望と実態

Aタイプでは再視聴の希望を問うており、「視聴する」と答えた平均は52.8%である。Cタイプでは再視聴の実態を問うており、「視聴する(した)」と答えた割合は82.0%である。その目的を問うQ14において、Aタイプでは「仕事上、重要なので深く学びたい」という回答が最も多く、Cタイプでは「聞き漏らしたことを確認したい」という回答が最も多かった。このことは全体の傾向と同様であった。

6) 講師遠隔・受講集合と講師遠隔・受講個別の比較

講師遠隔・受講集合について、肯定的な回答(4または5)の割合はAタイプ平均29.2%、Cタイプ17.4%である。否定的な回答(1または2)の割合はAタイプ平均37.1%、Cタイプ52.6%である。ともに否定傾向にあることがわかる。これに対して講師遠隔・受講個別の回答をみると、肯定的な回答はAタイプ平均53.4%、Cタイプ43.3%となり、肯定的回答へと変化している様子が見てとれる。

講師がその場にはいないのであれば、集合する必要を感じないと受け取れる。受講者はオンライン研修のメリットを感じることで、改めて集合研修の物理的障壁を強く感じるようになったのではないだろうか。後に問われる「オンライン研修への移行」に関するアンケート項目との関係について統計的に処理することで、詳細な傾向が見えてくるのではないだろうか。

7) 担当講師の進行によるグループ演習と担当講師以外の進行によるグループ演習の比較

担当講師から担当講師以外へ進行が変更することにより、AタイプでもCタイプでも評価が下がることは同じであったが、下がる割合はCタイプの方がより顕著であった。これについては、受講者の多くがA~Cのどれかひとつのタイプしか受講していないことによって、受講者自身が比較検討できないという、条件や前提に問題を含んでいる。令和4年度のアンケートにおいては、受講者の研修受講経験を尋ねる項目を加えることが求められるであろう。

8) 収録講義・受講個別(Cタイプ)について

Cタイプの受講者が、同じCタイプについて肯定的評価をすることについて、Aタイプ、Bタイプとの比較よりも、令和3年度は実施できなかった対面型の集合研修と直接比較することが望ましいかも知れない。また、評価の理由の記述からは、通常業務の合間を利用して受講している様子を見取ることができることから、研修時間の確保がなされていないようである。NITSオンライン講座との差別化も含め、Cタイプ研修については議論が必要ではないだろうか。

9) アンケートの設問について(まとめ)

本年度のアンケートでは、A、B、Cタイプに対しての差異を確認するための問を設定した。そのため「講師遠隔で受講集合/講師遠隔で受講個別/収録講義で受講個別」や「担当講師の進行で受講個別/担当講師以外の進行で受講個別/個人演習」といった3つの設問をセットとしたが、前提が異なるため、得られた結果を正確に分析することができなかった。次年度においては、「集合か個別か」「講師か講師以外か」「リアルタイムかオンデマンドか」等の差異が浮き彫りになるような項目への改善が必要ではないかと考える。

(特別研修員 大石 智則)

(4) オンライン研修の再視聴と今後の研修運営の課題

令和4年度の変更点である「学校経営に関する基盤研修」「教育課題に対応する指導者養成研修」について、Aタイプ及びBタイプでもCタイプと同様、受講者限定で講義の再視聴を可能とすることにつながった先生方からの多くの声(アンケート)やその実態について、機構での研修の様子や自身の経験を交えて考えをまとめた。

1) 研修を受けるということ

今回、研修の再視聴について分析がなされている中、自分自身の姿を振り返った。初任の頃、学校を離れ各種研修に向かう機会が多かった。当時、先輩の先生から「教室に子どもたちをおいて研修させていただいているということを感じたいね」と声を掛けていただいた。教室に残してきた気になる子の姿を思い浮かべては、講義内容をできる限り吸収して子どもたちに還元することが自分の使命であると感じていた。教員5年目の研修の頃からは、授業にかかわる研修に加えて校内で任された係にかかわる研修に参加することも多くなった。研修で学んだことを職員や日々の教育活動に還元することを期待され研修に向かわせていただいていることを自覚し責任を感じた。これらのことは、きっと自分だけではなく多くの先生方が感じていることだと思う。そこで、一回の研修で十分に内容を理解することができない私は、よくボイスレコーダーをもって研修に向かい、録音した講師の話を何度も聞き返しながら理解していこうと試みた。

今回導入が検討されているオンライン研修の再視聴は、このような行いをせずともいつでもどこでも質の高い学びが保証され、学校に還元しやすい環境が整うことにつながる。また、満足度が高い内容が詰まった教職員支援機構の研修を特別な準備をせずに再視聴できることはメリットも大きい。再視聴の希望については、Aタイプ88.4%、Bタイプ78.7%という結果から、実際に自分が受講したものを再視聴して生かそうという気持ちがかえり上がる。さらに、用途についてはA、Bタイプで順位は違えども「聞き漏らしの確認」「深く学びたい」を併せて6割以上(図2_10、11)となっていることから、自分のスキルアップとともに、自分の役割や期待に対して責任を果たそうとしている姿をうかがうことができる。これらのことから、再視聴が可能になることは先生方のニーズを満たす大きな意味をもつと考えられる。

図2_10：再視聴の目的（Aタイプ）

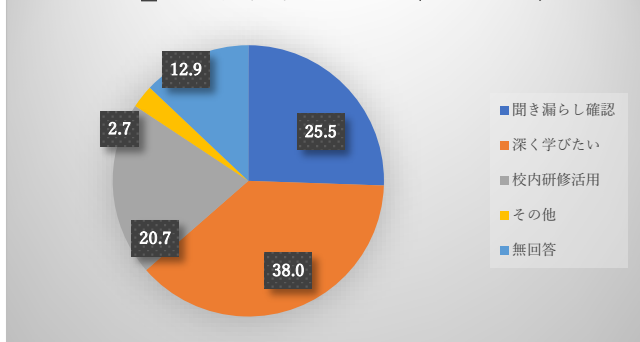
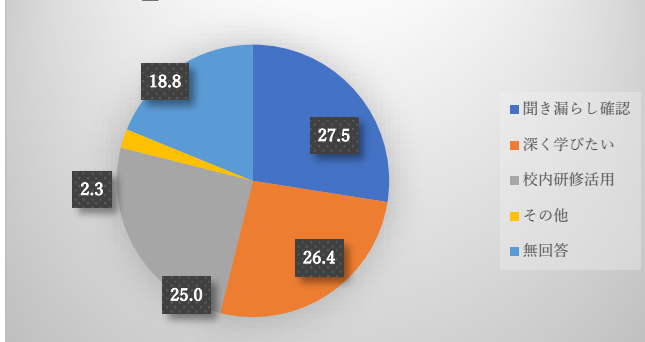


図2_11：再視聴の目的（Bタイプ）



2) 再視聴の目的（用途）

Bタイプの再視聴の用途が、Aタイプと比べて「深く学びたい」「聞き漏らしの確認」の2項目よりも「校内研修活用」の割合が大きくなっていることは興味深い。分析にもあるように研修形態の違いが影響しているように感じる。Bタイプは事前に録画した映像を使ってプロデューサーが進行するタイプである。これは、受講した先生方が学校や地域で研修する際の形とよく似ている。よって、講師の講義内容はもちろんであるが、自分たちの立場に近い研修プロデューサーがどのように運営しているのかという視点をもって見返すことも目的の一つとなっているのではないかと考える。そのことは、体力向上マネジメント指導者養成研修(Bタイプ)の以下の感想からうかがえる。

○すべてにおいて丁寧に解説し導いてくださったおかげで、充実した研修になりました。研修を受けながらのアンケート(講義の中で何度か質問し、Googleフォームで回答を求める)は、受講者の集中力持続にも効果があると感じました。

○リフレクションの時間があるのがよかった。ブレイクアウトルームでの時間を増やし、も

う少し人数を増やすと、より話し合いが広がったように思います

○収録動画なので、例えば実践事例などは研修会などで使えるようにしてもらいたいです。

口答での説明と動画があるのとでは理解も違ってくると思います。

と、自分自身が研修を進める立場になって考えて書かれた感想が数多く見られた。また、このことは、右の図（図 2_03）の分析にもあるように、「所属校等への還元見通し」の中で、BタイプはAタイプやCタイプに比べて「校内研修等の企画イメージ」が上位に挙げられてきているところからもうかがえる。

なお、感想にもあった収録動画（講師の講義）の活用について

は、BタイプだけではなくCタイプでも同じことが言えるが、校内研修を目的にした再視聴と答えた割合は14.5%と低い。これは、A、Bタイプと比べてCタイプは受講人数も多く受講目的も多岐に渡るためではないかと推測される。このことは、図（図 2_03）のCタイプにおいて「校内研修等の企画イメージ」が他の研修と比べて低く、Cタイプの中でも最も低い割合となっていることからもうかがえる。

3) 今後求められる研修運営

研修の目的が達成されるためには講義に加え、受講者に参考とされるような工夫された質の高い研修運営が求められる。校内研修の充実が求められる中、このような視点で研修を振り返る方も多いと思われる。このことから、AやCタイプも例外ではないが、特にBタイプについて質の向上を図りたい。その一つのヒントとなるのが今回のように受講者のアンケート回答にある。丁寧に読み返しながらか受講者目線で運営の質の向上を図っていききたい。

今回学ばせていただいたことを私自身が生かしていくことができるよう励んでまいりたい。

（特別研修員 柳澤 大介）

(5) オンライン研修の現状と今後の方向性

令和3年度、「学校経営に関する基盤研修」と「教育課題に対応する指導者養成研修」の受講者アンケートの結果から見える現状と方向性について、私自身が担当した研修も踏まえながら押さえていきたい。

まず、講義動画の再視聴についてである。「講義を再視聴できるとすればそれを利用しますか。」という問に肯定的な回答をしたのが、ライブ講義であるAタイプで88.4%、収録講義を活用したBタイプで78.7%となっており、Aタイプのほうが10%近く高い数値となっている。Aタイプがより受講者の学習意欲を高めているのかと、「再視聴の主たる目的」を問うたデータに目を移すと、Aタイプは「深く学びたい」が41.9%と最も高い数値になっている。オンラインではあったが、その分野における有識者と実際にリアルタイムに関わった経験が、受講者の学習意欲に少なからず影響を与えているということが見て取れる。一方、Bタイプは「校内研修等の学習会で使いたい」という意見が35.0%と最も多くなっている。講義は事前収録されたものであるということが周知であり、また機構職員の運営で意見交換がなされることから、

今後自分自身が計画する学習会での活用がよりイメージしやすいのかと思われる。校内研修のウエイトが大きくなっていくであろう状況の中で、Bタイプが最もポピュラーな研修形態になっていくことも十分に考えられる。機構が提供する校内研修シリーズなどのコンテンツを活用し、各校の教職員がファシリテーターを務める。そうなれば、研修受講者にとっては、研修内容はもとより、研修形態についても、意識的に学びの対象となる。機構職員がファシリテーターとしての技量を身に付けることが急務であると言えるかもしれない。

違った観点から考えると、再視聴を可能にすることは働き方改革に逆行する恐れもある。「いつ再視聴しようと考えていますか。」という問いに対し、いずれのタイプにおいても6割から7割程度の受講者が「勤務時間外」を挙げている。自身の学びのためにはプライベートの時間を削るという発想が一般化していることが見て取れる。昨年度まで学校現場にいた立場として、このような発想になることは大変理解できる部分があるが、例えば、「何度でも見られる」という安心感があることで、1回目の研修段階における受講者の学びはどのように変容するだろうか。心にゆとりが生まれることで、メモをとることで手一杯になっていた状況が改善し、研修中により自分事に落とし込んでいけるかもしれないし、一方で、集中力に緩みが見られ、現状と比較し効果的な学びとならないことも十分に想像できる。実際、私が担当した「カリキュラム・マネジメント開発研修」のAタイプとオンデマンド型であるCタイプにおいて、再視聴の目的を「聞き漏らしたことを確認したい」と回答したのが、Aタイプで36.5%である一方、Cタイプでは62.7%となっている。Aタイプに関しては、講師がリアルタイムで講義を行っているわけであり、一時停止もできない状況で聞き漏らしは多いのかもしれないが、受講者の意識は聞き漏らしの有無ではなく、「深く学びたい」(42.3%)に向かっているように読み取れる。他方で、Cタイプでここまで高い数値を示していることが気に掛かる。メモをきちんと取れる手段が提供されているからこそ、そこに意識が向かい、学びの手段が目的化し、さらにそのことが勤務時間外での再視聴へとつながっているとすれば、大変残念なことである。このようなことを確認するため、次年度のアンケート調査においては、再視聴と研修中の学びの関係性を見るような問を設定することが必要であると考えられる。

少し、研修による自己の成長や変化にも目を向けてみたい。研修を通じて概ね8割(及第点)以上達成できたと思われるものを選ぶ問において、Bタイプが他より低くなっている。つまり、達成感が低いと言い換えられる。Aタイプ受講生は、リアルタイムで有識者による講義を受け、また受講者同士でその時々意見交流を図ることで意欲が増している様子がデータから見て取れる。Cタイプについては、オンデマンド型での受講を希望した方々であり、自分の業務や働き方に応じて学びを調節できたことで、一定の満足感とともに成長を感じていると推測できるかもしれない。では、Bタイプの受講者はいったい何を期待して、このタイプの研修を受講しようとしたのか。求めたもの、もしくは求めた以上のものが提供されたと感じるかどうか、このデータに反映される部分は大いにあるように感じる。本来はAタイプでの受講を考えていたのだが、今年度に関して言えば、1つの研修でAタイプとBタイプの両方が提供されているものがなく、やむを得ずということが考えられる。来年度は「カリキュラム・マネジメント研修」および「学校組織マネジメント研修」で、A・B・Cタイプすべての研修形態が実施される予定である。なぜそのタイプを選択し受講したのか、何を求めてそのタイプを受講したのか。そのような問を来年度のアンケートに設定すると、見えてくることも多いように思う。校内研修の充実が図られていく中で、類似の形態であるBタイプの数値がわずかと言っても低い事実は重く受け止めるべきことであり、分析・改善を繰り返すことには大きな意味がある。

最後は、研修の有意義率についてである。「全日程を通して、この研修は有意義でしたか。」という問いに対し、どのタイプにおいても、「大変有意義であった」「おおむね有意義であつ

た」を合わせると 100%に極めて近い数字となっているので、特に問題は感じない。ただ、「大変有意義であった」との回答に限れば、A タイプが他のタイプに比べ、10%以上高くなっている（A タイプ 95.3%、B タイプ 84.4%、C タイプ 82.4%）。この点については、価値付けしてくれる人の存在が少なからず影響しているように感じる。オンラインということはあったとしても、その分野で著名な講師の方に直接指導される、褒められる、励まされるといった経験は満足感につながる。米国メジャーリーグでも活躍したイチローが高校生を直接指導したことがニュースとなったこともあるが、その道の第一線を走っている人物と関わることは何にも代えがたい影響力をもっている。著名人ではないが、学校においては一定その役割を教師が担っている。一方で、C タイプについては、修了証書の発行に至るまで全て受講者自身で行うこととなり、本人がその研修形態を望んで受講しているとはいえども、他との関わりが極めて薄い。今年度は、受講者の情報交換の場として情報交換会を研修期間に 1 度実施したが、そういった手立ても含め、受講者の主体的な学びを支援する伴走者としてできることを模索したい。

（特別研修員 岡本 剛典）

参考資料

アンケート調査票（Aタイプ）

※1：単一回答、2：複数回答、3：自由記述

設問 No.	選択 No.	設問内容	回答(※)
1		全日程を通して、この研修はあなたにとって有意義でしたか。「あまり意義がなかった」または「全く意義がなかった」を選んだ方は、その理由を設問2に必ずご記入ください。	1
	1	大変有意義だった	
	2	おおむね有意義だった	
	3	あまり意義がなかった	
	4	全く意義がなかった	
2		設問1で「あまり意義がなかった」「全く意義がなかった」を選んだ方は、理由を必ずご記入ください。	3
3		「自己の成長や変化」に関する成果について伺います。それぞれの項目について、概ね8割（及第点）以上達成できたと思えるものをすべて選んでください。	2
	1	これまでの教育に対する本質的な見方・考え方（学校観、子供観、授業観など）の捉え直しができた	
	2	これまでの自身の教育実践・学校経営等への省察や捉え直しができた	
	3	学校を取り巻く新しい動向（政策、潮流、情報など）の把握ができた	
	4	これからの自身の教育実践・学校経営等への具体的な展望が開けた	
	5	これからの自身の学びへの意欲が高まった	
4		「所属校等への還元」について伺います。今後、所属校等へ研修の成果を還元をするにあたり、次のそれぞれの項目について、概ね8割（及第点）以上達成できたと思えるものをすべて選んでください。（※所属校等とは、教職員の場合、所属する学校を指し、指導主事等の場合、所管する地域を指す。以下同様。）	2
	1	所属校等の発展・改善に資する知識・技術（方法論）を得ることができた	
	2	所属校等の発展・改善方策やそのプロセスをイメージできた	
	3	所属校等の発展・改善に参画する意欲が高まった	
	4	所属校等の発展・改善における自身の役割を捉え直すことができた	
	5	所属校等で研修（成果の普及）を企画するイメージができた	
5		講義で印象に残った言葉（単文・節・句・単語）を3つ程度ご記入ください。	3
6		研修期間中は、他の職務を行うことなく、研修に専念できましたか。あてはまるものを1つ選んでください。	1
	1	よくあてはまる	
	2	あてはまる	
	3	あてはまらない	
	4	全くあてはまらない	

7		設問 6 で「あてはまらない」「全くあてはまらない」を選んだ方は、どのような理由で研修に専念できませんでしたか。あてはまるものをすべて選んでください。	2
	1	突発的に発生した生徒指導	
	2	緊急の会議への出席	
	3	学級や授業に関する急を要する対応	
	4	保護者等への急を要する電話連絡・対応	
	5	急な来客等への対応	
	6	急な問合せ（担当業務等）への対応	
	7	その他	
8		設問 7 で「その他」を選んだ方は、その理由を具体的にご記入ください。	3
9		研修の内容・構成で感じた成果や課題があれば自由にご記入ください。	3
10		研修の運営面での良かった点・改善点があれば自由にご記入ください。	3
11		講義についての質問です。研修全体を通して、あなたの講義の受講スタイルはどのようなものでしたか。最も時間的に長かった受講スタイルを 1 つ選んでください。	1
	1	印刷した講義資料にメモを取りながら視聴した	
	2	ディスプレイに講義資料を表示してメモを取りながら視聴した	
	3	関連するウェブサイト等を検索しながら視聴した	
	4	関連する書籍・雑誌等を閲覧しながら視聴した	
	5	その他	
12		設問 11 で「その他」を選んだ方は、そのスタイルを具体的にご記入ください。	3
13		Zoom を利用したライブでのオンライン研修でしたが、収録した講義が再視聴できるとすればそれを利用しますか。あてはまるものを 1 つ選んでください。	1
	1	視聴する	
	2	視聴する予定	
	3	時間的余裕がなく、難しい	
	4	視聴しない	
14		設問 13 で「視聴する」「視聴する予定」と回答した方は、再視聴の主たる目的は何ですか。あなたの思いに最も近いものを 1 つ選んでください。	1
	1	聞き漏らしたことを確認したい	
	2	仕事上、重要なので深く学びたい	
	3	校内研修等の学習会で使いたい	
	4	その他	
15		設問 14 で「その他」を選んだ方は、その目的を具体的にご記入ください。	3
16		設問 13 で「視聴する」「視聴する予定」と回答した方は、それをいつ再視聴しようと思いますか。あなたの思いに最も近いものを 1 つ選んでください。	1
	1	勤務時間内に視聴する（できる）	
	2	勤務時間外（平日）に視聴する	

	3	勤務時間外（休日）に視聴する	
17		演習についての質問です。本研修について、グループ演習（自己紹介の時間を除く）の実質的な時間はどれくらいが適当だと思いましたか。（選択肢の「セッション」とは中断のない「ひとまとまりの協議の時間」を指します。）あなたの思いに最も近いものを1つ選んでください。	1
	1	1セッションあたり 10分未満	
	2	1セッションあたり 10分～20分未満	
	3	1セッションあたり 20分～30分未満	
	4	1セッションあたり 30分以上	
	5	特に適当な時間はない	
18		本研修について、グループ演習のメンバー構成はどうあることが望ましいと思いましたか。あなたの思いに最も近いものを1つ選んでください。	1
	1	できるだけ頻繁にメンバーを入れ替えた方がよい	
	2	1日程度は同じメンバーで固定した方がよい	
	3	研修中は基本的に同じメンバーで固定した方がよい	
	4	その他	
19		設問18で「その他」を選んだ方は、望ましいメンバー構成について具体的にご記入ください。	3
20		<p>【設問20～設問22の説明】</p> <p>今回受講いただいた研修にはとらわれず、一般的なオンライン研修を想定していただき、あなたの主観をもとに本設問にご回答ください。あなたは下記の「<u>講義</u>」について、形態の好みを5段階で評価し、集合型の対面講義を「3（基準値）」とした場合、1～5（数が大きいほど高い評価）のどれにあたりますか。それぞれ該当する数字を1つずつ選んでください。</p> <p>〔設問20〕受講者は1つの会場に集合して、講師が遠隔で講義（ライブ）を行い、それを視聴するタイプ。</p>	1
	1	1	
	2	2	
	3	3	
	4	4	
	5	5	
21		〔設問21〕受講者はそれぞれの場所でPC等を用い、講師が遠隔で講義（ライブ）を行い、それを視聴するタイプ。	1
	1	1	
	2	2	
	3	3	
	4	4	
	5	5	
22		〔設問22〕受講者はそれぞれの場所でPC等を用い、収録された講義動画を都合のよい時間（オンデマンド）に視聴するタイプ。	1

	1	1	
	2	2	
	3	3	
	4	4	
	5	5	
23		設問 20 から設問 22 の中で、最も高い評価となった講義について伺います。あなたの学びのスタイル（学びやすい形態）に触れながら、その理由をご記入ください。	3
24		【設問 24～設問 26 の説明】 設問 20 から設問 22 までと同様に、一般的なオンライン研修を想定していただき、あなたの主観をもとに本設問にご回答ください。あなたは下記の「 <u>演習</u> 」について、形態の好みを 5 段階で評価し、集合型の対面演習を「3（基準値）」とした場合、1～5（数が大きいほど高い評価）のどれにあたりますか。それぞれ該当する数字を 1 つずつ選んでください。 〔設問 24〕受講者はそれぞれの場所で PC 等を用い、講義担当講師の進行によってグループ演習が進むタイプ。	1
	1	1	
	2	2	
	3	3	
	4	4	
	5	5	
25		〔設問 25〕受講者はそれぞれの場所で PC 等を用い、講義担当講師以外の進行によってグループ演習が進むタイプ。	1
	1	1	
	2	2	
	3	3	
	4	4	
	5	5	
26		〔設問 26〕受講者はそれぞれの場所で PC 等を用い、資料やウェブサイト等を見ながら個人演習を進めるタイプ。	1
	1	1	
	2	2	
	3	3	
	4	4	
	5	5	
27		設問 24 から設問 26 までの中で、最も高い評価となった演習について伺います。あなたの学びのスタイル（学びやすい形態）に触れながら、その理由をご記入ください。	3

28		<p>【設問 28～設問 31 の説明】</p> <p>物理的障害に関する質問です。NITS の研修（「基盤研修」と「指導者養成研修」）がオンラインに移行することで、次の項目はどの程度あなたの研修参加に役に立ちましたか。（今後、役に立ちそうですか。）その程度を 5 段階で評価した場合、1～5（数が大きいほど高い評価）のどれにあたりますか。それぞれ数字を 1 つずつ選んでください。</p> <p>[設問 28] 宿泊をともなわずに済むこと（生活）</p>	1
	1	1	
	2	2	
	3	3	
	4	4	
	5	5	
29		[設問 29] 移動をともなわずに済むこと（時間）	1
	1	1	
	2	2	
	3	3	
	4	4	
	5	5	
30		[設問 30] 移動をともなわずに済むこと（経費）	1
	1	1	
	2	2	
	3	3	
	4	4	
	5	5	
31		[設問 31] 受講人数が増えること（推薦）	1
	1	1	
	2	2	
	3	3	
	4	4	
	5	5	
32		設問 28 から設問 31 までの内容以外のものがある場合は、その内容を具体的にご記入ください。	3

参考資料

アンケート調査票（Bタイプ）

※1：単一回答、2：複数回答、3：自由記述

設問 No.	選択 No.	設問内容	回答(※)
1		全日程を通して、この研修はあなたにとって有意義でしたか。「あまり意義がなかった」または「全く意義がなかった」を選んだ方は、その理由を設問2に必ずご記入ください。	1
	1	大変有意義だった	
	2	おおむね有意義だった	
	3	あまり意義がなかった	
	4	全く意義がなかった	
2		設問1で「あまり意義がなかった」「全く意義がなかった」を選んだ方は、理由を必ずご記入ください。	3
3		「自己の成長や変化」に関する成果について伺います。それぞれの項目について、概ね8割（及第点）以上達成できたと思えるものをすべて選んでください。	2
	1	これまでの教育に対する本質的な見方・考え方（学校観、子供観、授業観など）の捉え直しができた	
	2	これまでの自身の教育実践・学校経営等への省察や捉え直しができた	
	3	学校を取り巻く新しい動向（政策、潮流、情報など）の把握ができた	
	4	これからの自身の教育実践・学校経営等への具体的な展望が開けた	
	5	これからの自身の学びへの意欲が高まった	
4		「所属校等への還元」について伺います。今後、所属校等へ研修の成果を還元をするにあたり、次のそれぞれの項目について、概ね8割（及第点）以上達成できたと思えるものをすべて選んでください。（※所属校等とは、教職員の場合、所属する学校を指し、指導主事等の場合、所管する地域を指す。以下同様。）	2
	1	所属校等の発展・改善に資する知識・技術（方法論）を得ることができた	
	2	所属校等の発展・改善方策やそのプロセスをイメージできた	
	3	所属校等の発展・改善に参画する意欲が高まった	
	4	所属校等の発展・改善における自身の役割を捉え直すことができた	
	5	所属校等で研修（成果の普及）を企画するイメージができた	
5		講義で印象に残った言葉（単文・節・句・単語）を3つ程度ご記入ください。	3
6		研修期間中は、他の職務を行うことなく、研修に専念できましたか。あてはまるものを1つ選んでください。	1
	1	よくあてはまる	
	2	あてはまる	
	3	あてはまらない	
	4	全くあてはまらない	

7		設問 6 で「あてはまらない」「全くあてはまらない」を選んだ方は、どのような理由で研修に専念できませんでしたか。あてはまるものをすべて選んでください。	2
	1	突発的に発生した生徒指導	
	2	緊急の会議への出席	
	3	学級や授業に関する急を要する対応	
	4	保護者等への急を要する電話連絡・対応	
	5	急な来客等への対応	
	6	急な問合せ（担当業務等）への対応	
	7	その他	
8		設問 7 で「その他」を選んだ方は、その理由を具体的にご記入ください。	3
9		研修の内容・構成で感じた成果や課題があれば自由にご記入ください。	3
10		研修の運営面での良かった点・改善点があれば自由にご記入ください。	3
11		講義についての質問です。研修全体を通して、あなたの講義の受講スタイルはどのようなものでしたか。最も時間的に長かった受講スタイルを 1 つ選んでください。	1
	1	印刷した講義資料にメモを取りながら視聴した	
	2	ディスプレイに講義資料を表示してメモを取りながら視聴した	
	3	関連するウェブサイト等を検索しながら視聴した	
	4	関連する書籍・雑誌等を閲覧しながら視聴した	
	5	その他	
12		設問 11 で「その他」を選んだ方は、そのスタイルを具体的にご記入ください。	3
13		Zoom と収録講義を組み合わせたオンライン研修でしたが、収録講義が再視聴できるとすればそれを利用しますか。あてはまるものを 1 つ選んでください。	1
	1	視聴する	
	2	視聴する予定	
	3	時間的余裕がなく、難しい	
	4	視聴しない	
14		設問 13 で「視聴する」「視聴する予定」と回答した方は、再視聴の主たる目的は何ですか。あなたの思いに最も近いものを 1 つ選んでください。	1
	1	聞き漏らしたことを確認したい	
	2	仕事上、重要なので深く学びたい	
	3	校内研修等の学習会で使いたい	
	4	その他	
15		設問 14 で「その他」を選んだ方は、その目的を具体的にご記入ください。	3
16		設問 13 で「視聴する」「視聴する予定」と回答した方は、それをいつ再視聴しようと思いますか。あなたの思いに最も近いものを 1 つ選んでください。	1
	1	勤務時間内に視聴する（できる）	
	2	勤務時間外（平日）に視聴する	

	3	勤務時間外（休日）に視聴する	
17		演習についての質問です。本研修について、グループ演習（自己紹介の時間を除く）の実質的な時間はどれくらいが適当だと思いましたか。（選択肢の「セッション」とは中断のない「ひとまとまりの協議の時間」を指します。）あなたの思いに最も近いものを1つ選んでください。	1
	1	1セッションあたり 10分未満	
	2	1セッションあたり 10分～20分未満	
	3	1セッションあたり 20分～30分未満	
	4	1セッションあたり 30分以上	
	5	特に適当な時間はない	
18		本研修について、グループ演習のメンバー構成はどうあることが望ましいと思いましたか。あなたの思いに最も近いものを1つ選んでください。	1
	1	できるだけ頻繁にメンバーを入れ替えた方がよい	
	2	1日程度は同じメンバーで固定した方がよい	
	3	研修中は基本的に同じメンバーで固定した方がよい	
	4	その他	
19		設問18で「その他」を選んだ方は、望ましいメンバー構成について具体的にご記入ください。	3
20		<p>【設問20～設問22の説明】</p> <p>今回受講いただいた研修にはとらわれず、一般的なオンライン研修を想定していただき、あなたの主観をもとに本設問にご回答ください。あなたは下記の「<u>講義</u>」について、形態の好みを5段階で評価し、集合型の対面講義を「3（基準値）」とした場合、1～5（数が大きいほど高い評価）のどれにあたりますか。それぞれ該当する数字を1つずつ選んでください。</p> <p>〔設問20〕受講者は1つの会場に集合して、講師が遠隔で講義（ライブ）を行い、それを視聴するタイプ。</p>	1
	1	1	
	2	2	
	3	3	
	4	4	
	5	5	
21		〔設問21〕受講者はそれぞれの場所でPC等を用い、講師が遠隔で講義（ライブ）を行い、それを視聴するタイプ。	1
	1	1	
	2	2	
	3	3	
	4	4	
	5	5	
22		〔設問22〕受講者はそれぞれの場所でPC等を用い、収録された講義動画を都合のよい時間（オンデマンド）に視聴するタイプ。	1

	1	1	
	2	2	
	3	3	
	4	4	
	5	5	
23		設問 20 から設問 22 までの中で、最も高い評価となった講義について伺います。あなたの学びのスタイル（学びやすい形態）に触れながら、その理由をご記入ください。	3
24		【設問 24～設問 26 の説明】 設問 20 から設問 22 までと同様に、一般的なオンライン研修を想定していただき、あなたの主観をもとに本設問にご回答ください。あなたは下記の「 <u>演習</u> 」について、形態の好みを 5 段階で評価し、集合型の対面演習を「3（基準値）」とした場合、1～5（数が大きいほど高い評価）のどれにあたりますか。それぞれ該当する数字を 1 つずつ選んでください。 〔設問 24〕受講者はそれぞれの場所で PC 等を用い、講義担当講師の進行によってグループ演習が進むタイプ。	1
	1	1	
	2	2	
	3	3	
	4	4	
	5	5	
25		〔設問 25〕受講者はそれぞれの場所で PC 等を用い、講義担当講師以外の進行によってグループ演習が進むタイプ。	1
	1	1	
	2	2	
	3	3	
	4	4	
	5	5	
26		〔設問 26〕受講者はそれぞれの場所で PC 等を用い、資料やウェブサイト等を見ながら個人演習を進めるタイプ。	1
	1	1	
	2	2	
	3	3	
	4	4	
	5	5	
27		設問 24 から設問 26 までの中で、最も高い評価となった演習について伺います。あなたの学びのスタイル（学びやすい形態）に触れながら、その理由をご記入ください。	3

28		<p>【設問 28～設問 31 の説明】</p> <p>物理的障害に関する質問です。NITS の研修（「基盤研修」と「指導者養成研修」）がオンラインに移行することで、次の項目はどの程度あなたの研修参加に役に立ちましたか。（今後、役に立ちそうですか。）その程度を 5 段階で評価した場合、1～5（数が大きいほど高い評価）のどれにあたりますか。それぞれ数字を 1 つずつ選んでください。</p> <p>[設問 28] 宿泊をとまわずに済むこと（生活）</p>	1
	1	1	
	2	2	
	3	3	
	4	4	
	5	5	
29		[設問 29] 移動をとまわずに済むこと（時間）	1
	1	1	
	2	2	
	3	3	
	4	4	
	5	5	
30		[設問 30] 移動をとまわずに済むこと（経費）	1
	1	1	
	2	2	
	3	3	
	4	4	
	5	5	
31		[設問 31] 受講人数が増えること（推薦）	1
	1	1	
	2	2	
	3	3	
	4	4	
	5	5	
32		設問 28 から設問 31 までの内容以外のものがある場合は、その内容を具体的にご記入ください。	3

参考資料

アンケート調査票（Cタイプ）

※1：単一回答、2：複数回答、3：自由記述

設問 No.	選択 No.	設問内容	回答(※)
1		全日程を通して、この研修はあなたにとって有意義でしたか。「あまり意義がなかった」または「全く意義がなかった」を選んだ方は、その理由を設問2に必ずご記入ください。	1
	1	大変有意義だった	
	2	おおむね有意義だった	
	3	あまり意義がなかった	
	4	全く意義がなかった	
2		設問1で「あまり意義がなかった」「全く意義がなかった」を選んだ方は、理由を必ずご記入ください。	3
3		「自己の成長や変化」に関する成果について伺います。それぞれの項目について、概ね8割（及第点）以上達成できたと思えるものをすべて選んでください。	2
	1	これまでの教育に対する本質的な見方・考え方（学校観、子供観、授業観など）の捉え直しができた	
	2	これまでの自身の教育実践・学校経営等への省察や捉え直しができた	
	3	学校を取り巻く新しい動向（政策、潮流、情報など）の把握ができた	
	4	これからの自身の教育実践・学校経営等への具体的な展望が開けた	
	5	これからの自身の学びへの意欲が高まった	
4		「所属校等への還元」について伺います。今後、所属校等へ研修の成果を還元をするにあたり、次のそれぞれの項目について、概ね8割（及第点）以上達成できたと思えるものをすべて選んでください。（※所属校等とは、教職員の場合、所属する学校を指し、指導主事等の場合、所管する地域を指す。以下同様。）	2
	1	所属校等の発展・改善に資する知識・技術（方法論）を得ることができた	
	2	所属校等の発展・改善方策やそのプロセスをイメージできた	
	3	所属校等の発展・改善に参画する意欲が高まった	
	4	所属校等の発展・改善における自身の役割を捉え直すことができた	
	5	所属校等で研修（成果の普及）を企画するイメージができた	
5		講義で印象に残った言葉（単文・節・句・単語）を3つ程度ご記入ください。	3
6		研修期間中は、他の職務を行うことなく、研修に専念できましたか。あてはまるものを1つ選んでください。	1
	1	よくあてはまる	
	2	あてはまる	
	3	あてはまらない	
	4	全くあてはまらない	

7		設問 6 で「あてはまらない」「全くあてはまらない」を選んだ方は、どのような理由で研修に専念できませんでしたか。あてはまるものをすべて選んでください。	2
	1	突発的に発生した生徒指導	
	2	緊急の会議への出席	
	3	学級や授業に関する急を要する対応	
	4	保護者等への急を要する電話連絡・対応	
	5	急な来客等への対応	
	6	急な問合せ（担当業務等）への対応	
	7	その他	
8		設問 7 で「その他」を選んだ方は、その理由を具体的にご記入ください。	3
9		研修の内容・構成で感じた成果や課題があれば自由にご記入ください。	3
10		研修の運営面での良かった点・改善点があれば自由にご記入ください。	3
11		講義についての質問です。研修全体を通して、あなたの講義の受講スタイルはどのようなものでしたか。最も時間的に長かった受講スタイルを 1 つ選んでください。	1
	1	印刷した講義資料にメモを取りながら視聴した	
	2	ディスプレイに講義資料を表示してメモを取りながら視聴した	
	3	関連するウェブサイト等を検索しながら視聴した	
	4	関連する書籍・雑誌等を閲覧しながら視聴した	
	5	その他	
12		設問 11 で「その他」を選んだ方は、そのスタイルを具体的にご記入ください。	3
13		学習管理システム（オンデマンドでの受講可能）を利用した研修のため、講義の再視聴が可能です。その機能を利用しましたか（しますか）。あてはまるものを 1 つ選んでください。	1
	1	視聴した（する）	
	2	視聴する予定	
	3	時間的余裕がなく、難しい	
	4	視聴しない	
14		設問 13 で「視聴した（する）」「視聴する予定」と回答した方は、再視聴の主たる目的は何ですか。あなたの思いに最も近いものを 1 つ選んでください。	1
	1	聞き漏らしたことを確認したい	
	2	仕事上、重要なので深く学びたい	
	3	校内研修等の学習会で使いたい	
	4	その他	
15		設問 14 で「その他」を選んだ方は、その目的を具体的にご記入ください。	3
16		設問 13 で「視聴した（する）」「視聴する予定」と回答した方は、いつ再視聴しましたか。（しようと考えていますか。）あなたの行動（思い）に最も近いものを 1 つ選んでください。	1

	1	勤務時間内に視聴した（する）	
	2	勤務時間外（平日）に視聴した（する）	
	3	勤務時間外（休日）に視聴した（する）	
17		<p>【設問 17～設問 19 の説明】</p> <p>今回受講いただいた研修にはとらわれず、一般的なオンライン研修を想定していただき、あなたの主観をもとに本設問にご回答ください。あなたは下記の「<u>講義</u>」について、形態の好みを 5 段階で評価し、集合型の対面講義を「3（基準値）」とした場合、1～5（数が大きいほど高い評価）のどれにあたりますか。それぞれ該当する数字を 1 つずつ選んでください。</p> <p>〔設問 17〕受講者は 1 つの会場に集合して、講師が遠隔で講義（ライブ）を行い、それを視聴するタイプ。</p>	1
	1	1	
	2	2	
	3	3	
	4	4	
	5	5	
18		〔設問 18〕受講者はそれぞれの場所で PC 等を用い、講師が遠隔で講義（ライブ）を行い、それを視聴するタイプ。	1
	1	1	
	2	2	
	3	3	
	4	4	
	5	5	
19		〔設問 19〕受講者はそれぞれの場所で PC 等を用い、収録された講義動画を都合のよい時間（オンデマンド）に視聴するタイプ。	1
	1	1	
	2	2	
	3	3	
	4	4	
	5	5	
20		設問 17 から設問 19 までの中で、最も高い評価となった講義について伺います。あなたの学びのスタイル（学びやすい形態）に触れながら、その理由をご記入ください。	3
21		<p>【設問 21～設問 23 の説明】</p> <p>設問 17 から設問 19 までと同様に、一般的なオンライン研修を想定していただき、あなたの主観をもとに本設問にご回答ください。あなたは下記の「<u>演習</u>」について、形態の好みを 5 段階で評価し、集合型の対面演習を「3（基準値）」とした場合、1～5（数が大きいほど高い評価）のどれにあたりますか。それぞれ該当する数字を 1 つずつ選んでください。</p> <p>〔設問 21〕受講者はそれぞれの場所で PC 等を用い、講義担当講師の進行によってグループ演習が進むタイプ。</p>	1

	1	1	
	2	2	
	3	3	
	4	4	
	5	5	
22		[設問 22] 受講者はそれぞれの場所で PC 等を用い、講義担当講師以外の進行によってグループ演習が進むタイプ。	1
	1	1	
	2	2	
	3	3	
	4	4	
	5	5	
23		[設問 23] 受講者はそれぞれの場所で PC 等を用い、資料やウェブサイト等を見ながら個人演習を進めるタイプ。	1
	1	1	
	2	2	
	3	3	
	4	4	
	5	5	
24		設問 21 から設問 23 までの中で、最も高い評価となった演習について伺います。あなたの学びのスタイル（学びやすい形態）に触れながら、その理由をご記入ください。	3
25		【設問 25～設問 29 の説明】 物理的障害に関する質問です。NITS の研修（「基盤研修」と「指導者養成研修」）がオンラインに移行することで、次の項目はどの程度あなたの研修参加に役に立ちましたか。（今後、役に立ちそうですか。）その程度を 5 段階で評価した場合、1～5（数が大きいほど高い評価）のどれにあたりますか。それぞれ数字を 1 つずつ選んでください。 [設問 25] 宿泊をともなわずに済むこと（生活）	1
	1	1	
	2	2	
	3	3	
	4	4	
	5	5	
26		[設問 26] 移動をともなわずに済むこと（時間）	1
	1	1	
	2	2	
	3	3	
	4	4	
	5	5	

27		[設問 27] 移動をともなわずに済むこと（経費）	1
	1	1	
	2	2	
	3	3	
	4	4	
	5	5	
28		[設問 28] 日程の選択に自由度があること（業務）	1
	1	1	
	2	2	
	3	3	
	4	4	
	5	5	
29		[設問 29] 受講人数が増えること（推薦）	1
	1	1	
	2	2	
	3	3	
	4	4	
	5	5	
30		設問 25 から設問 29 までの内容以外のものがある場合は、その内容を具体的にご記入ください。	3

「アフターコロナ時代の新たな研修スタイルの確立
に関する調査研究プロジェクト」中間報告書

令和4年（2022年）3月

独立行政法人教職員支援機構
<https://www.nits.go.jp/>

